Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC Barbacena
Pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho – *Lato sensu*

ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS EFEITOS PARA AS ORGANIZAÇÕES E PARA OS TRABALHADORES

FELIPE AUGUSTO DE PAULA

MARIA ISABELLA ALMEIDA BAIÃO

Barbacena - MG

2020

Felipe Augusto de Paula

Maria Isabella Almeida Baião

ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS EFEITOS PARA AS ORGANIZAÇÕES E PARA OS TRABALHADORES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Cento Universitário Presidente Antônio Carlos para requisito básico para a conclusão da Pós-Graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Orientador: Márcio de Campos

Barbacena – MG

2020

De Paula, Felipe Augusto

D278e Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e seus efeitos para as organizações e para os trabalhadores [Manuscrito] / Felipe Augusto de Paula. – 2020.
31f

Orientador: Márcio de Campos
Monografia (especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho) – Centro Universitário Presidente Antônio Carlos.

1. Psicologia organizacional 2. Psicologia do trabalho 3. Qualidade de vida no trabalho I. Baião, Maria Isabella Almeida II. Título III. Centro Universitário Presidente Antônio Carlos.

CDD 158.7

Ata de Avaliação de Trabalho de Conclusão de Curso

Pós-graduação *Lato Sensu* em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Aos 29 dias do mês de julho , do ano de 2020, às 19h30min, por meio de sessão online realizada pela ferramenta BlackBoard Collaborate, Ambiente Virtual de Aprendizagem, do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Campus Barbacena, reuniu-se a banca examinadora composta pelos professores: Adamir Moreira Assis, Thais Cristina Guedes e Márcio de Campos a fim de proceder avaliação da apresentação do trabalho de conclusão de curso dos alunos **FELIPE AUGUSTO DE PAULA** e **MARIA ISABELLA ALMEIDA BAIÃO** regularmente matriculados, respectivamente, sob os números 182-002311 e 182-002335. O trabalho, orientado pelo professor Márcio de Campos, teve como título: **ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS EFEITOS PARA AS ORGANIZAÇÕES E PARA OS TRABALHADORES.** Ao final da apresentação, a banca deliberou e fez as seguintes colocações: Fazer a devida referência a relação prazer-sofrimento indicada ao texto e na passagem que versa "que as empresas buscam programas padronizados de QVT". Rescrever o objetivo geral e explicitar no texto os objetivos específicos, tendo atribuído aos alunos a nota **94,5,** considerando-os **Aprovados.**

Barbacena, 29 de julho de 2020

Orientador: Professor Especialista Márcio de Campos
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Barbacena

Professor Mestre Adamir Moreira Assis

Professora Especialista Thais Cristina Guedes

Aluno Felipe Augusto de Paula

Aluna Maria Isabella Almeida Baião

Felipe Augusto de Paula
Maria Isabella Almeida Baião

ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS EFEITOS PARA AS ORGANIZAÇÕES E PARA OS TRABALHADORES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do certificado de Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Aprovada em 29/07/2020

BANCA EXAMINADORA

Professor Mestre Adamir Moreira Assis

Orientador: Professor Especialista Márcio de Campos
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Barbacena

Professora Especialista Thais Cristina Guedes

RESUMO

O presente trabalho destaca-se por ser uma revisão de literatura de natureza narrativa que objetiva apresentar um panorama sobre o conceito e a aplicação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e seus efeitos para as organizações e para os trabalhadores, demonstrando a relevância e o papel desempenhado pelos profissionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no diagnóstico, análise e implementação de tais ações, programas e práticas. A QVT está apoiada em características objetivas das tarefas no ambiente organizacional, bem como na satisfação e bem-estar dos trabalhadores, relacionando-se à humanização do trabalho. A promoção de ações e/ou programas de QVT vem se tornando a maneira pela qual é possível se desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos trabalhadores, resultando em maior satisfação, motivação, engajamento e promoção de saúde mental dos trabalhadores e, por consequência, melhor clima organizacional e maior produtividade. Com isso, o presente trabalho apresenta e analisa sugestões de ações e programas de promoção da QVT a serem utilizados no âmbito organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no trabalho, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Programas de Qualidade de Vida.

ABSTRACT

The present work stands out for being a literature review of a narrative nature that aims to present an overview of the concept and application of Quality of Work Life (QWL) programs and their effects for organizations and workers, demonstrating the relevance and the role played by Work and Organizational Psychology (WOP) professionals in the diagnosis, analysis and implementation of such actions, programs and practices. QWL is based on objective characteristics of tasks in the organizational environment, as well as on the satisfaction and well-being of workers, related to the humanization of work. The promotion of QWL actions and/or programs has become the way in which it is possible to develop and maintain the motivation and commitment of workers, resulting in greater satisfaction, motivation, engagement and promotion of workers' mental health and, consequently , better organizational climate and greater productivity. With this, the present work presents and analyzes suggestions for actions and programs to promote QWL to be used in the organizational scope.

Keywords: Quality of Work Life, Work and Organizational Psychology, Quality of Life Programs.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução do conceito de QVT 13
Quadro 2 - Modelo de QVT de Walton 21
Quadro 3 - Movimentos inovadores na Psicologia Organizacional e do Trabalho 24
Quadro 4 - Ações/Programas de QVT 27

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 10
2. DESENVOLVIMENTO 12
2.1. Histórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho 12
2.2. Satisfação funcional 15
2.3. Qualidade de vida no trabalho 17
2.4. Relação Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Funcional 19
2.5. Psicologia Organizacional e do Trabalho 23
2.6. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho 26
2.7. Papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho nos programas de QVT 28
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS 31
4. REFERÊNCIAS 34

1. INTRODUÇÃO

A atividade laboral é extremamente relevante para a manutenção da vida dos indivíduos, contribuindo para sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Tendo em conta que uma parcela significativa da vida é passada no ambiente de trabalho, é essencial que os indivíduos se sintam bem neste (DESSEN; PAZ, 2010).

> O início do desenvolvimento da espécie humana se deu atrelado à organização de técnicas e práticas que garantiram a subsistência dos homens, visando sempre a comodidade e maior eficiência nas ações empregadas no ato diário de sobreviver. Tem-se então, a partir da necessidade de sobrevivência enquanto espécie o "germe" do que contemporaneamente denomina-se trabalho. Expressão humana, o trabalho constitui uma representação histórico social que, ao longo dos tempos, embora tenha sofrido transformações e ressignificações, manteve-se organizando e direcionando a vida no plano individual e em sociedade. (CAMPOS & SARAIVA, p. 34, 2014)

Na mesma dimensão que o trabalho é fonte e promotor de identificação, prazer e socialização dos indivíduos, o mesmo possui potencial para a promoção do adoecimento, desmotivação e desagregação. Neste sentido, compreender quais são as bases que podem potencializar a ação humana nas organizações, visando medidas que possibilite maior satisfação, saúde e bem-estar é uma demanda emergente nas organizações que pode contribuir tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Limongi França (1997) define QVT como "o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho". Para Silva e De Marchi (1997), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho.

Então segundo Silva e De Marchi, a adoção de projetos de QVT traz melhorias para a saúde do trabalhador bem como melhoria nos processos das empresas, que com o passar dos anos a competitividade tende a crescer, e assegurar que os colaboradores continuem motivados e empenhados em suas

funções é de grande importância para as mesmas, então é necessário que esse conjunto de ações seja bem elaborado pelos profissionais da área de Recursos Humanos (RH) ou por consultores, então devem-se identificar fatores e critérios que sustentem a formulação de modelos de implantação de projetos de QVT.

Esta revisão bibliográfica, relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Funcional, tem como principal finalidade trazer à tona discussões sobre a saúde do trabalhador, assunto de fundamental relevância nas empresas atualmente. Nota-se que grande parte da literatura está mais relacionada às preocupações com lucros, produtividade e índices de absenteísmo/rotatividade, do que com a saúde do trabalhador propriamente dita. Dessa forma, faz-se necessário mostrar a importância do cuidado com o colaborador, visto que sua saúde e integridade física e emocional, além de ser muito importante para as pessoas e para o clima organizacional, estão diretamente ligadas com os resultados desejados pela empresa.

O presente estudo tem como objetivo geral apresentar e discutir a importância dos impactos dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho nos trabalhadores e também nos resultados organizacionais. Sobre os objetivos específicos, busca compreender e demonstrar os benefícios dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho tanto para o trabalhador quanto para a empresa, discutir as bases conceituais que sustentam a promoção da Qualidade de Vida nas organizações e destacar e analisar a importância da Psicologia Organizacional e do Trabalho na realização dos Programas de Qualidade de Vida.

Quanto aos objetivos propostos para o estudo, procurou-se pesquisar dados de obras literárias, nas quais o enfoque central versou sobre, a importância do colaborador frente à empresa, buscando-se mostrar que os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho aplicados da forma correta tendem a trazer a satisfação funcional dos seus colaboradores, bem como o lucro às empresas. Para a sustentação teórica deste trabalho, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, pelo que se abordaram teorias correlacionadas com o tema, proporcionando-se um enfoque objetivo e passível.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Histórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho

A atividade laboral é extremamente relevante para a manutenção da vida dos indivíduos, contribuindo para sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Tendo em conta que uma parcela significativa da vida é passada no ambiente de trabalho, é essencial que os indivíduos se sintam bem neste (DESSEN; PAZ, 2010). Com isso é necessário que medidas sejam tomadas para que o trabalho possibilite maior satisfação, saúde e bem-estar dos colaboradores.

O trabalho toma vários sentidos na vida dos trabalhadores. Identidade, experiência e subjetividade são temas recorrentes quando falamos das relações do trabalhador com seu trabalho. É uma forma de construção do sujeito, um modo de formar a personalidade pessoal através das atividades desenvolvidas, de construir seu próprio “eu” através das ações realizadas e das relações interpessoais, de se tornar alguém frente à sociedade.

Segundo Rodrigues (1999), com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a Qualidade de Vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana.

A preocupação com a saúde e bem-estar do trabalhador é um assunto de interesse não só nos tempos atuais, mas também de gerações passadas. Uma forma de observarmos isto, é analisarmos métodos de trabalho que foram criados não só para facilitar a execução do serviço, mas também para que o trabalhador consiga obter um melhor desempenho com menos esforço físico, o que traria melhores condições à sua saúde. Como por exemplo, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoraria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo.

Porém, o trabalho, enquanto produto sócio-histórico ganhou sentidos diversos a partir da valoração social e prática constituída a partir de cada época. Com o surgimento e consolidação do Capitalismo, o modo de produção, o ato de trabalhar e os produtos do trabalho foram resignificados. A produção em série, a linha de montagem e o foco na expropriação da força do trabalho dedicado ao lucro, impôs

ao ato de trabalhar e ao trabalhador uma clivagem entre produção e satisfação, mas sim a demarcação da produção extrema em detrimento à saúde dos trabalhadores.

O modo de produção capitalista, que teve seu marco na Revolução Industrial onde o trabalho passou a ser cada vez mais centrado na indústria, o homem transferiu o trabalho artesanal para a indústria mecanizada. Neste seguimento a revolução industrial atingiu seu ápice no século XIX, transformando e revolucionando o mundo e proporcionando ao capital condição de expansão e de hegemonia do processo produtivo. Essa sociedade capitalista compreende um sistema econômico em que os meios de produção são de propriedade privada, o trabalho desempenha o papel de uma mercadoria adquirida através da remuneração estabelecida em contratos e regulada pelo mercado. É a separação absoluta entre assalariados e patrões, determinada pela produção em massa e em série, pelos aperfeiçoamentos técnicos constantes e pela conquista de mercados.

Porém, até o início do século XX o objetivo principal das organizações era pensar de forma a aumentar a sua eficiência e dar lucro ao proprietário, não tendo muita preocupação com o ideal humanista. Contudo, com o tempo as empresas tiveram que reconhecer a necessidade de humanizar a organização, tornando-se indispensável repensar e reestruturar a organização do trabalho.

É fato que com o desenvolvimento da investigação e de todo o contexto sociocultural que a tem acompanhado, o conceito de QVT tem sofrido uma evolução. Nadler e Lawler apud Fernandes (1996), França (1997) e Rodrigues (1999) oferecem uma interessante e abrangente visão da evolução do conceito de QVT, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 - Evolução do conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	**CARACTERÍSTICAS OU VISÃO**
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.

3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER; LAWLER (1983, apud FERNANDES, 1996, p. 43).

No QUADRO 1, observa-se que a QVT pode ser analisada sob diversas concepções. E ao analisar marcos conceituais e práticos da evolução da QVT, observa-se um percurso relativamente curto, demarcado, em específico, pelo objetivo da abordagem aplicada em cada época. Inicialmente, a Qualidade de Vida no Trabalho era considerada como uma variável onde percebe-se a preocupação com a satisfação do funcionário em relação aos resultados organizacionais. Se tratando de uma abordagem, passa a priorizar o funcionário, visto que este iria levar a melhoria geral na empresa. Nesta evolução, aparece a concepção da QVT como método, que através de novas metodologias e técnicas voltadas para a construção de um melhor ambiente de trabalho, poderia obter resultados satisfatórios para os

funcionários e para a empresa. O quadro evolutivo mostra ainda a ênfase na QVT como uma ideologia, visando à democratização nas relações de trabalho. Mais adiante a ideia recai numa concepção de panaceia, como solução para todos os problemas organizacionais. Por fim, a evolução revela que a QVT deve ser concebida como responsabilidade do Estado, da empresa, do trabalhador e do sindicato (hoje e no futuro), o que tornam abrangente a sua concepção, visto que há o envolvimento de vários segmentos.

2.2. Satisfação funcional

A satisfação no trabalho é um fenômeno amplamente estudado e esse interesse decorre da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador, afetando sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional, social, tanto com repercussões para a vida pessoal e familiar do indivíduo como para as organizações (LOCKE, 1976).

Segundo Locke (1969) a satisfação profissional é o estado de prazer emocional resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados com o trabalho e a insatisfação profissional é o estado emocional desagradável resultante a avaliação do próprio trabalho como frustrante ou bloqueador da realização dos valores do indivíduo, relacionados com o trabalho. Deste modo, satisfação e insatisfação profissional são uma função da relação percebida entre o que o indivíduo quer do seu trabalho e da sua percepção do que está a receber.

Desta forma, pode-se compreender que a Satisfação Funcional, é um conjunto de fatores tanto pessoais quanto a respeito do ambiente de trabalho que trazem bem-estar ao colaborador.

Ferreira, Reis e Pereira, 1999 e Rodrigues, 1999 trazem alguns fatores que podem ser responsáveis por trazer insatisfação ou satisfação aos colaboradores em um ambiente de trabalho. Sendo eles: a política e a administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho que são capazes de produzir insatisfação e por outro lado: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento são geradores de satisfação.

Para Alevato e Figueiredo (2013) a satisfação no trabalho pode estar relacionada ao desenvolvimento pessoal, realização e construção de identidade. No entanto, salienta que o sofrimento e as situações de desconforto dentro do processo do trabalho, fazem parte e que estratégias e ajustes devem ser feitos a fim de minimizar e deter o sofrimento e insatisfação. A satisfação no trabalho pode ser definida como uma interação positiva entre vários fatores, entre eles as relações profissionais do indivíduo, bem como suas condições gerais de vida e da forma como compreende a importância do trabalho.

Para Dejours et al. (2007), considerar o fato de que o homem está constantemente buscando satisfazer suas necessidades na organização em que trabalha e o seu comportamento é uma resposta à questão do Desejo e sua relação com seu trabalho. Desse modo, pode-se afirmar que valores, atitudes e motivação, além de outros processos organizacionais, estão intimamente ligados à percepção do trabalhador e à busca pela satisfação no trabalho, sendo que, se ele não conseguir satisfazer suas necessidades no local onde trabalha, vai procurar fora dele, passando a considerar a organização como um lugar provisório ou uma entidade que apenas lhe garante sustento econômico (DEJOURS et al., 2007).

A satisfação com o trabalho é uma atitude geral de uma pessoa em relação ao contexto ocupacional de que participa, sendo que a avaliação que um trabalhador faz de sua satisfação ou insatisfação é resultante de um somatório de diferentes elementos, como compilou Robbins (2005): convivência com colegas e superiores; obediência a regras e políticas organizacionais; alcance de padrões de desempenho e aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal; dentre outros. Esse autor ainda ressalta a importância de se entender o impacto da satisfação com o trabalho sobre a produtividade, o absenteísmo e a rotatividade de empregados.

Para o autor a satisfação leva ao comparecimento do trabalhador à empresa, quando não existem outros fatores que estimulem as faltas, gerando menor absenteísmo. Já a relação entre satisfação e rotatividade é influenciada por fatores como as condições do mercado, as expectativas quanto às oportunidades no emprego e o tempo de empresa. Robbins (2005) ainda ressalva que existe uma evidência de que a satisfação com o trabalho seja mais importante para influenciar os empregados de pior desempenho a manter-se no emprego do que os de melhor desempenho, independentemente do nível de satisfação desses últimos, já que

recebem uma frequência maior de reconhecimento, ou seja, estímulos positivos do tipo reforçamento.

De fato, algumas medidas podem ser tomadas quando há insatisfação profissional, entre elas: programas de interação social, atividades de lazer, plano de carreira, adequação do salário e principalmente, maior participação do colaborador na tomada de decisões (MARQUESE; MORENO, 2005).

Nos programas de interação social, os indivíduos são estimulados a convivência, a troca de experiência e a identificação com seus pares. O trabalho também passa ser reconhecido como o local para o laço social, a vinculação afetiva e até mesmo solidária entre os pares.

O uso que se faz do tempo livre pode trazer tanto consequências positivas como negativas para as pessoas, de modo que elas podem desenvolver seus potenciais e aumentar seu bem-estar ou usar o tempo de forma alienada e prejudicial para seu desenvolvimento pessoal (AQUINO & MARTINS, 2007; PRATTA & SANTOS, 2007; SARRIERA et al., 2007a). Porém, não é possível pensar em uma única atividade de lazer que agrade a todos da mesma maneira, o que caracteriza a satisfação com o lazer é ter um tempo em que há controle pessoal da situação, em que se está livre de cobranças externas e não somente algum tempo fora do trabalho ou residual. Assim, mostra-se importante estudar atividades de lazer em diferentes grupos, de modo a conhecer suas características e estimular, em âmbitos variados, o uso do lazer para a promoção da qualidade de vida.

A adequação no salário compreende a equidade em comparação ao que seus pares de mesmo cargo estão recebendo, quantidade suficiente para suas despesas, forma de pagamento e benefícios, como por exemplo, assistência médica, aposentadoria, férias, seguro desemprego. O colaborador se sente satisfeito a medida que recebe um salário compatível ao quão trabalha.

Na tomada de decisão o sujeito se sente pertencente a empresa, se sente motivado e satisfeito ao ver que suas ideias estão sendo ouvidas e podem ser implementadas no ambiente de trabalho.

2.3. Qualidade de vida no trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apresenta-se como uma preocupação do homem desde o início de sua existência. As invenções, ao longo do

desenvolvimento da humanidade, contribuíram substancialmente para a redução dos esforços físicos dos trabalhadores em suas atividades laborais. Entretanto, só recentemente, o termo Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, tem aparecido na literatura (RODRIGUES, 1994).

Estes estudos culminaram na busca por um enriquecimento e reestruturação das tarefas para tornar a vida dos trabalhadores menos penosa, surgindo daí a denominação QVT (FERNANDES, 1996).

Segundo Limongi França (2004) ao longo do tempo, a QVT vem recebendo diferentes conotações, assim, tem sido tratada como um tema amplo, e, em muitas das vezes, confuso. São muitas as definições encontradas que tratam da temática. Usualmente, envolve aspectos relacionados à saúde, segurança, atividades de lazer, motivação entre outras, que acabam por influenciar confusões nos contextos teóricos e técnicos da QVT, direcionado para criação de modismos dentro das organizações.

A Qualidade de Vida no Trabalho compreende a reestruturação do desenho dos cargos, das novas formas de organizar o trabalho, da formação das equipes de trabalho semiautônomas ou autogerenciadas e das melhorias do ambiente organizacional. (FERNANDES, 1998)

Desta forma, compreende-se a possibilidade do engajamento dos trabalhadores na gestão ou na cogestão dos próprios processos de trabalho. Ao reconhecer e indicar esta possibilidade ao trabalhador possibilita a ele à vivência da valorização pessoal e profissional, engajando-o em seu próprio trabalho. Esta perspectiva atua de forma direta na Qualidade de Vida, uma vez que o trabalhador detém um saber sobre o seu saber e pode e deve ser considerado a falar e agir sobre ele. Nesta dimensão, ao se sentir parte, poderá se reconhecer no processo, sentir-se integrante e importante e não apenas um mero executor de ordens que, na maioria das vezes, é alheia à realidade, aos sentidos e sentimentos daquele que trabalha.

Já sobre o ambiente organizacional, os projetos de QVT são realizados para melhorar aspectos no ambiente de trabalho. Como por exemplo, o clima organizacional, a cultura e a segurança. Isso faz com que os colaboradores tenham mais motivação para trabalhar.

A origem do conceito, segundo França; Rodrigues (1999) está ligada às condições humana e ética do trabalho, que compreendem desde a exposição a

riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre o trabalho contratado e a retribuição a esse esforço, com suas implicações éticas e ideológicas, até a dinâmica do uso do poder formal e informal, ou seja, o significado do trabalho.

A partir da década de 90, a QVT torna-se foco de programas que visam valores ambientais e humanísticos, negligenciados pelo avanço tecnológico. Salienta-se a preocupação para aqueles que procuram a Qualidade de Vida no Trabalho, no sentido de que ela não seja tratada como um modismo administrativo, mas absorvida como um processo necessário e conceitualmente considerado pelos gerentes e trabalhadores das empresas (FERNANDES, 1996).

A falta de programas de QVT abre um imenso precedente para o adoecimento físico, mental e emocional dos trabalhadores. Há necessidade de se introduzir políticas que visem à QVT, sensibilizando os empregadores e instituições, para o impacto econômico dos problemas decorrentes da sua falta ou pouca valorização expressos no desempenho reduzido, nos altos índices de absenteísmo, na rotatividade do trabalho (turnover), nos acidentes de trabalho, e em um contexto geral, no adoecimento do trabalhador. A situação saudável de trabalho seria a que permitisse o desenvolvimento do indivíduo, alternando exigências e períodos de repouso, numa interação dinâmica homem-trabalho-ambiente.

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma consequência da compreensão comprometida e abrangente das condições de vida no trabalho, incluindo aspectos como bem-estar social, saúde, segurança e capacitação sendo uma poderosa arma de competitividade do mercado, melhorando o desempenho e a produtividade além do aumento da confiabilidade do cliente.

A Qualidade de Vida no Trabalho está inserida na ergonomia, na higiene, na segurança, na organização do trabalho, pois todos têm seu campo de atuação de forma holística. A empresa que está atenta a estes aspectos sabe que todos os investimentos feitos nestas áreas surtem efeitos imediatos, não somente no retorno financeiro, mas junto ao trabalhador que se sente valorizado e respeitado.

2.4. Relação Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Funcional

O estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se faz necessário, a partir da ligação existente com os conceitos de Satisfação, de Motivação, com vários aspectos da vida fora do trabalho e das consequências de tais relações.

A QVT envolve tanto os aspectos físicos como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Existem duas extremidades quando se fala em QVT, de um lado a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, e do outro o interesse das organizações quanto aos seus efeitos na produtividade e a qualidade (CHIAVENATO, 2004).

O conceito QVT implica respeito por parte dos empregados, pessoas motivadas que participem, executem e sejam recompensadas pelos seus esforços. São resultados de organizações que investem diretamente nos colaboradores. Quando a satisfação das necessidades pessoais é suprida dentro de uma organização, significa que a QVT está bem desenvolvida e valorizada pela organização. São vários os fatores que envolvem a qualidade de Vida no trabalho, segundo Chiavenato (2004, p. 420):

- Satisfação com o trabalho executado.
- Possibilidades de futuro na organização.
- Reconhecimento pelos resultados alcançados.
- Salário percebido.
- Benefícios auferidos.
- Relacionamento humano na equipe e na organização.
- Ambiente psicológico e físico de trabalho.
- Liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões.
- Possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

Para Walton (1973), colocar em prática o conceito de QVT, visa proporcionar um ambiente laboral saudável, que possibilite ao trabalhador condições de desenvolver suas atividades com satisfação e bem-estar. O construto resgata valores que foram postos de lado no decorrer do desenvolvimento industrial em favor da produtividade e eficiência. Tal resgate tem por objetivo integrar os interesses entre organização e colaboradores, buscando a eficiência e a qualidade por meio de investimentos voltados para a valorização do capital humano, das competências do trabalhador e do conhecimento que este agrega ao trabalho que executa (ZANELLI, 2002).

No que se refere à satisfação no trabalho, esta pode ser compreendida como um tema de suma importância e relevância para a Psicologia, cujas primeiras pesquisas datam do início do século XX. Para Locke (1976) o trabalhador se comporta, se posiciona e toma decisões referentes ao seu trabalho a partir da avaliação positiva ou negativa que faz de seu ambiente laboral e do retorno obtido por meio desse trabalho para suas necessidades.

A satisfação no trabalho é um construto de natureza multifatorial, composto por diferentes fatores que se inter-relacionam. Tais fatores dizem respeito a características intrínsecas ao trabalho, que são aquelas inerentes à execução das tarefas ou a seu ambiente laboral e também a características extrínsecas que são aquelas que não podem ser controladas pelo colaborador. Os fatores em questão referem-se à satisfação com a natureza do trabalho, com salário, com as promoções, com os colegas e com a chefia (SIQUEIRA, 2008).

Para Walton, existem oito fatores que afetam a QVT:

Quadro 2 - Modelo de QVT de Walton

Fatores de QVT	**Dimensões**
Compensação justa e adequada	Renda (salário) adequado ao trabalho
	Equidade interna (compatibilidade interna)
	Equidade externa (compatibilidade externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho
	Ambiente físico (seguro e saudável)
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Significado de tarefa
	Identidade da tarefa
	Variedade de habilidades
	Retroação e retroinformação
Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento profissional
	Segurança do emprego

Integração social na organização	Igualdade de oportunidades
	Relacionamentos interpessoais e grupais
	Senso comunitário

Fatores de QVT	**Dimensões**
Constitucionalismo	Respeito às leis e aos direitos trabalhistas
	Privacidade pessoal
	Liberdade de expressão
	Normas e rotinas claras da organização
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa
	Responsabilidade social pelos produtos/serviços
	Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: WALTON (1973)

As pressões por produtividade e capacidade competitiva que as empresas vêm sofrendo tornam cada vez maiores as demandas por iniciativa, conhecimento e, principalmente, inovação sobre a gestão de pessoas. Com isso, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passa a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações, visando renovar e atender as necessidades do trabalhador no desenvolvimento de suas atividades profissionais, com o objetivo de aumentar a produtividade em torno da satisfação pessoal.

Cabe destacar a necessidade de avanço na promoção da QVT nas organizações, pois não basta a simples análise das teorias, é preciso que os trabalhadores realmente percebam e sintam a implementação de tais práticas. A efetivação de uma política de QVT deixa o ambiente mais harmonioso e produtivo, tendo em vista que os trabalhadores estão motivados devido às capacitações, melhorias salariais, de ambiente de trabalho, compatibilidade da jornada, redução de riscos, maior estabilidade no trabalho (SILVA e FARIA, 2018).

2.5. Psicologia Organizacional e do Trabalho

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surgiu durante o período de crescimento industrial vivenciado nos países desenvolvidos entre o final do século XIX e início do século XX, o que coincidiu com o próprio surgimento da Psicologia enquanto campo de atuação e pesquisa. Inicialmente, a atuação dos psicólogos nas organizações tinha como foco principal as atividades de avaliação e seleção de funcionários para o setor industrial, sendo chamada de psicologia industrial (ZANELLI e BASTOS, 2004).

Para entender o contexto evolutivo da psicologia organizacional e do trabalho cabe destacar as diferenças entre as áreas que compuseram a atuação do psicólogo nas organizações. De acordo com Campos (2008), inicialmente o Psicólogo Industrial centralizava-se nas atividades de recrutamento e seleção, com foco na produção, sem observar as relações entre empresa e trabalhadores. O Psicólogo Organizacional tinha como direcionamento a ampliação da produtividade e eficiência, porém, ainda não possuía posição definida quanto à essência do trabalho e a visão do colaborador na empresa. Já o psicólogo do trabalho tinha como objetivo principal compreender a implicação do trabalho na vida do homem bem como investigava o resgate da dignidade nas relações de trabalho.

Segundo Spector (2006), a Psicologia Industrial abordava somente os interesses internos das organizações, entretanto, com o passar dos anos o foco passa, também, pela contextualização do trabalho no ambiente interno e externo da organização, pois entendia-se que os relacionamentos e comportamentos das pessoas influenciam este processo. Na visão de Pesca (2011), a chamada Psicologia Industrial passa a ser denominada Psicologia Organizacional e do Trabalho, visto que abrange fatores como a produção, o desempenho e as interações humanas no ambiente organizacional e do trabalho.

No Brasil, a POT, de certa forma, acompanhou o movimento observado a nível mundial, onde, inicialmente, as atividades de POT foram aplicadas juntamente com a Psicologia Geral. Após a regulamentação da profissão de Psicologia nos anos 60 é que se torna mais frequente a abordagem da Psicologia Organizacional no país. De acordo com Borges (2010), mesmo que o tema tenha adentrado ao ambiente das pesquisas e discussões na área de Psicologia, inicialmente a temática sofreu resistência. Somente com o crescimento das indústrias no país é que os

questionamentos sobre a importância da POT no ambiente das empresas se tornaram mais intensos.

Quanto ao processo de transformação das práticas e técnicas adotadas pela POT, Zanelli e Bastos (2004) sintetizam, de maneira ímpar, tais mudanças em três movimentos, conforme demonstrado no quadro 3. No movimento 1, as práticas consistiam na análise do trabalho, recrutamento e seleção e no treinamento e avaliação de desempenho. Durante o movimento 2 foram adicionados novos fatores como a qualificação, as condições de trabalho, as relações de trabalho e as mudanças organizacionais. Já o movimento 3 pode ser resumido como uma ampliação do nível de intervenção diante dos novos problemas do ambiente organizacional e do trabalho, pois tinha-se como maior foco os indivíduos, a pesquisa científica, a participação dos trabalhadores e a evolução para políticas formuladas a nível mais estratégico no âmbito das organizações.

Quadro 3 - Movimentos inovadores na Psicologia Organizacional e do Trabalho

Movimento 1: práticas consolidadas e tradicionais são renovadas nos seus procedimentos	
Análise do trabalho	- Novas tecnologias demandam habilidades que requerem novos métodos de análise (influência de elementos cognitivos); - Assume um caráter prospectivo – as mudanças são intensas.
Recrutamento e seleção	- Diminui o peso dos testes psicológicos e novos instrumentos são usados; - Cresce o interesse pelo processo pré-seleção: a importância de expectativas realísticas.
Treinamento	- O conhecimento e a aprendizagem são fatores de competitividade; - As ações de treinamento se ligam a mudanças culturais e tecnológicas mais amplas; - Autogerenciamento do processo de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.
Avaliação de desempenho	- Ampliam o seu escopo e deixam de ser feitas apenas pelo gerente ou supervisor; - São vinculadas com o desempenho do grupo/equipe e da

	organização; - Avaliação de potencial: vínculo com planos de desenvolvimento e carreira.
Movimento 2: novas práticas são incorporadas, ampliando as propostas de intervenção	
Administração de pessoal	- Planeja e enriquecimento de cargos; - Movimentação e desligamento de pessoas; - Remuneração e benefícios; Planejamento de recursos humanos.
Qualificação	- Desenvolvimento de carreiras e planos de sucessão; - Desenvolvimento gerencial;
Condições de trabalho e Higiene	- Segurança e prevenção de acidentes; - Ergonomia - Saúde ocupacional
Relações de trabalho	- Programas de ajustamento e bem-estar; - Assistência psicossocial; - Programas de interação e socialização; - Regulação de conflitos; - Mudanças nos padrões de gestões.
Mudanças organizacionais	- Mudanças na organização do trabalho; - Programas de qualidade de vida no trabalho; - Programas qualidade total.
Movimento 3: amplia-se o nível de Intervenção frente aos problemas organizacionais e do trabalho	
	- Do foco no indivíduo há um movimento consistente para entender e intervir sobre questões organizacionais mais amplas. Consideração da gestão de recursos humanos integrada e estratégica. - Amplia-se o reconhecimento de que a pesquisa é uma prática indispensável para fundamentar as intervenções organizacionais. Além de propiciarem o conhecimento da realidade, funcionam como estratégias de participação dos

	empregados. - Do plano das técnicas (aplicar instrumentos para solução de problemas específicos) a atuação evolui para os planos das táticas e estratégias e, finalmente, para o plano da formulação de políticas para as ações organizacionais.

Fonte: ZANELLI & BASTOS (2004)

2.6. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho agregam valor como importante ferramenta motivacional, melhorando significativamente o ambiente de trabalho e contribuindo assim para o alcance dos objetivos da organização, o que constitui um grande diferencial organizacional.

Nos dias atuais muitas empresas buscam incorporar programas padronizados de QVT, sem um planejamento estratégico e os investimentos necessários. Com isso não conseguem obter os resultados esperados e em alguns casos podem até obter resultados contrários aos desejados. Isto se deve ao fato de que não há um modelo padrão quando se trata de qualidade de vida no trabalho. Cada programa deve ter um direcionamento, pois cada empresa tem sua especificidade.

A QVT tem a ver com a cultura organizacional. Cultura esta que pode ser traduzida como: os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-trabalhador (MATOS, 1997). Dessa forma, a QVT somente ocorre quando as empresas tomam consciência que os seus trabalhadores são partes fundamentais de sua organização, então eles devem ser vistos como um todo.

Então deve haver um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais, assim como dos recursos físicos e humanos, para que seja possível organizar o planejamento e a execução das ações a serem implementadas.

E para que o programa de QVT não vire mais um modismo nas empresas, é necessário que as mesmas, antes de implantarem um programa, façam uso dos diagnósticos, para direcionar as estratégias de promoção à saúde. Isto permite organizar o sistema de trabalho da empresa, permitindo descobrir as necessidades a

curto, médio e longo prazo, além de padrões de desempenho em quantidade, qualidade e de tempo.

Através de estudos e pesquisas em diferentes literaturas podemos encontrar uma diversidade de ações e programas implantados por grandes empresas que obtiveram resultados positivos e podendo ser visto como modelos a serem seguidos. O quadro 4 apresenta algumas destas ações em QVT. O que segue, é uma proposta de simplificação e organização, com finalidade essencialmente didática.

Quadro 4 - Ações/Programas de QVT

Ações/Programas	**Principais resultados observados**
Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.

Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na autoestima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da autoestima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.

Ações/Programas	**Principais resultados observados**
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da autoestima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Antitabagismo	Aumento da autoestima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: ALVES, E. (2010)

Ao analisar o quadro 4, observa-se que os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho pode auxiliar na satisfação pessoal de cada um e consequentemente a melhores desempenhos, mas é evidente que nem todos os problemas de produtividade, e nem todo tipo de insatisfação do empregado, podem ser resolvidos pela Qualidade de Vida no Trabalho. Com esses programas podem se alcançar grandes resultados, mas, necessita-se, avaliar se os resultados estão interagindo com os objetivos definidos pela organização.

2.7. Papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho nos programas de QVT

Devido ao acelerado crescimento empresarial, econômico, produtivo e tecnológico, o mundo tornou-se cada vez mais competitivo. Dessa forma, a rotina acelerada da sociedade impacta as condições de saúde e o bem-estar dos trabalhadores e cidadãos. E é de vital importância que as organizações também evoluam no sentido de equilibrar as questões de produtividade e satisfação do trabalhador dentro do ambiente laboral. Diante disso, o trabalho do Psicólogo Organizacional ganha muita importância, principalmente, pelos frequentes casos de stress e adoecimento no trabalho.

O psicólogo que se insere no contexto das organizações encontra um campo de atuação vasto, desenvolve ações ligadas à gestão e compreensão dos comportamentos de pessoas, grupos e estruturas.

Bleger (1984) relata que o psicólogo pode se definir como técnico de relações interpessoais. Portanto, deve agir como facilitador das relações entre pessoas e organizações, contribuindo para o desenvolvimento de ambas.

Mesmo com os avanços relacionados à Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), muitos são os desafios a serem enfrentados pelo psicólogo no desempenho da POT, cuja contribuição tanto técnica quanto científica passa por um maior engajamento dos profissionais, principalmente em relação à qualificação e compreensão das áreas sobre influência da Administração e Gestão Empresarial.

Entretanto, o profissional da POT deve estar preparado para corresponder à altura as mais variadas demandas das organizações e trabalhadores, tomando o devido cuidado para não replicar somente as práticas tradicionais, pois essa tendência os torna inefetivos diante das intenções contidas no contexto do desempenho organizacional. Logo, o psicólogo deve desenvolver capacidades suficientes para expandir o leque de intervenção nas organizações de maneira a promover resultados mais efetivos (ZANELLI e BASTOS, 2004).

O Psicólogo Organizacional e do Trabalho pode assumir várias atividades que auxiliem a organização a enxergar a necessidade de voltar seu foco à qualidade de vida do trabalhador. É trabalhando na promoção de saúde, no bem-estar psicofísico dos colaboradores e enxergando todo sistema de relações da empresa, que o psicólogo poderá contribuir para que a organização alcance altos níveis de satisfação, melhore o clima de trabalho e, consequentemente, atinja o sucesso organizacional (RICARDINO, 2005).

Tannhauser (1994) afirma que o profissional da Psicologia Organizacional desempenha inúmeras funções voltadas à satisfação, contentamento do trabalhador, produtividade, desempenho organizacional e melhoria nas condições de trabalho. Considerando a formação acadêmica do psicólogo, este seria um dos colaboradores mais aptos a planejar, executar e acompanhar os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dentro das organizações. Logo, uma das áreas mais afetadas pelo trabalho do psicólogo dentro das empresas seria, justamente, a da atenção e melhoria da qualidade de vida no trabalho. Segundo Trierweiller (2007):

> O psicólogo, inserido no contexto organizacional e tendo como foco de interesse o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho é um dos profissionais considerados capacitados para intervir nas três dimensões da organização – estrutura, pessoas e cultura, e tem, pelo menos supostamente, a capacidade de maximizar a possibilidade de mudanças que beneficiem, no sentido de elevar a qualidade de vida no trabalho, o trabalhador no processo de trabalho que executa, assim como beneficiem, paralelamente, a organização, no sentido de aumentar seus níveis de produtividade e qualidade. (TRIERWEILER, 2007, p.32).

De forma complementar, a autora afirma que dentro do programa de QVT, as atividades a serem desempenhadas pelo psicólogo devem estar bem definidas. O que permite, inclusive, uma avaliação do desempenho desse profissional no processo de melhoria das condições de trabalho. Para que a política direcionada ao bem-estar do trabalhador, à QVT, ao desempenho organizacional e à saúde e ao bem-estar social seja efetivo, o profissional que trabalha na área deve estar comprometido e capacitado para realmente contribuir com a efetividade do programa.

Os programas de QVT visam conciliar o interesse da organização com as crescentes demandas dos trabalhadores, inclusive, em relação à participação dos mesmos nas políticas e decisões da empresa. Nesse contexto, é importante compreender a amplitude da promoção da QVT:

> Uma empresa que se preocupa com a QVT, com a satisfação de seus funcionários e tem um clima organizacional motivador, sempre tende a elaborar planos de ações para suprir as necessidades de seus funcionários, para uma melhor eficácia organizacional. A satisfação e a motivação não se resumem somente no salário auferido, mas também pelo respeito e reconhecimento de sua importância dentro da organização (OLIVEIRA & MEDEIROS apud FERREIRA & DIAS, 2016).

Tosi & Batomé (2003) afirmam que embora tenha havido uma grande modificação nas atribuições a partir do surgimento de novas competências dos

psicólogos organizacionais, estes ainda desempenham, em muitas das vezes, um papel restritivo nas políticas de QVT das organizações, pois há um predomínio das atividades de seleção, recrutamento e capacitação. Nesse contexto, o psicólogo organizacional deve, cada vez mais, preparar-se para participar, ativamente, das tarefas interdisciplinares que compõem a nova realidade da POT dentro do contexto da promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Nessa linha, Zanelli e Bastos (2004), consideram a necessidade de maior capacitação e pleno entendimento das possibilidades de atuação por parte dos Psicólogos Organizacionais para que possam desenvolver atividades em áreas mais técnicas, políticas e efetivas dentro das empresas. O autor ainda defende que “o interesse pelas atividades específicas, os valores e as competências compatíveis com o que é exigido no contexto do trabalho são elementos essenciais da identidade do profissional nesse campo de atuação” (ZANELLI e BASTOS 2004, p. 491).

Mascarello (2003) aponta que em função das mudanças contínuas que vão surgindo, deve-se haver uma preparação para que se possa lidar de uma maneira mais eficaz com as situações que envolvam o indivíduo na organização, principalmente no que tange à qualidade de vida e à saúde do trabalhador. Nesse contexto, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho desenvolve ações, criando condições adequadas para que as pessoas possam desenvolver seu potencial e sua criatividade, evitando situações que gerem estresse e que prejudicam a qualidade de vida do trabalhador.

Em síntese, a atuação dos profissionais da Psicologia Organizacional consiste em promover ações efetivas para o alcance do bem-estar dos empregados, pautadas pelos princípios éticos e de comprometimento social, voltados, dessa forma, à atuação interdisciplinar de saúde, gestão, comportamento e qualidade no trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do cenário do acelerado desenvolvimento tecnológico e de mudanças frequentes, as organizações, cada vez mais, buscam por alternativas para ampliar a competitividade e o crescimento. Nesse contexto, atualmente, tornou-se frequente as abordagens sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), onde investimentos no capital humano passaram a fazer parte das diretrizes da empresa. Assim, a QVT

busca, justamente, promover o desenvolvimento organizacional alinhado com o crescimento e satisfação pessoal e profissional do indivíduo.

As políticas e práticas de QVT buscam, basicamente, a melhora nas condições laborais do trabalhador, porém tal objetivo deve estar associado com os objetivos planejados pelas organizações. Com o passar dos tempos às atividades de QVT foram ampliadas e hoje utilizam diversas temáticas voltadas para o desempenho do trabalho como a fonte de lazer, as condições de trabalho adequadas, os relacionamentos socioprofissionais saudáveis, o crescimento e a realização profissional e pessoal (FERREIRA, 2011).

Nesse contexto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) também ganhou importância, pois revelou-se como uma ferramenta necessária para o planejamento e implementação de programas de QVT, sendo que as tradicionais práticas desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais como recrutamento e seleção recebem a companhia de inúmeras outras competências voltadas a capacitação, desenvolvimento pessoal, segurança e saúde do trabalho, planejamento e desenvolvimento de equipes.

A busca pela QVT, não pode ser considerada como um custo nas planilhas das empresas, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva. Cada empresa deve começar a fazer a sua parte para a mudança cultural das práticas de saúde e de minimização de riscos no ambiente de trabalho, tendo em mente que através das práticas de prevenção de riscos ocupacionais, resultará em um ganho secundário à empresa.

Pouca coisa tem sido feita quando se trata de programas de QVT, por exemplo. Observa-se nas empresas que existem poucos programas que visam à saúde dos trabalhadores. Deve-se haver implementação de estratégias para sensibilização da alta gestão, pois programas de QVT servem para baratear custo com saúde, tendo assim um caráter preventivo.

Tais programas de bem-estar aos trabalhadores ainda enfrentam muitos desafios a serem vencidos para que possam ser implementados com a colaboração de todos os envolvidos pelo programa. Um exemplo é a cultura e a mentalidade das empresas, que tem papel fundamental na implementação de ações e/ou programas de QVT.

Entretanto, o profissional da POT deve estar preparado para corresponder à altura as mais variadas demandas das organizações e trabalhadores, tomando o

devido cuidado para não replicar somente as práticas tradicionais, pois essa tendência os torna inefetivos diante das intenções contidas no contexto do desempenho organizacional. Logo, o psicólogo deve desenvolver capacidades suficientes para expandir o leque de intervenção nas organizações de maneira a promover resultados mais efetivos (ZANELLI e BASTOS, 2004).

Deve-se então diminuir a distância entre o discurso e a prática, para que a QVT não seja apenas mais um modismo, mas que faça parte de um plano organizacional estratégico e não venha a desaparecer diante da primeira dificuldade a ser enfrentada. Acredita-se que um real investimento na QVT tornará o trabalho mais humanizado, favorecendo um clima laboral saudável, diminuição de acidentes de trabalho, absenteísmos e reclamações trabalhistas. Pois, se é na empresa onde os trabalhadores passam a maior parte de suas vidas, natural seria que as transformassem em lugares mais prazerosos e saudáveis para a execução do trabalho.

4. REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **InterfacEHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e sustentabilidade**, Maringá, v.6, p. 60 - 78, Abril 2011. ISSN n.1.

ANAMT. **Associação Nacional de Medicina do Trabalho**, 2017. Disponivel em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/26/transtorno-mental-e-a-3a-causa-de-afastamentos-de-trabalho/#:~:text=No%20Brasil%2C%20transtornos%20mentais%20e,Previd%C3%AAncia%2FMinist%C3%A9rio%20da%20Fazenda%2F2017>. Acesso em: 20 junho 2020.

AQUINO, C. A. B., & MARTINS, J. C. O. (2007). Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, *VII*(2), 479-500.

BLEGER, J. **Psico-Higiene e Psicologia Institucional.** 1 ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1984.

BORGES-ANDRADE, J. E; PAGOTTO, C. D. P. **O estado da arte e da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Psicologia: Teoria e Pesquisa**, São Bernardo do Campo, v. 26, n. especial, p. 37-50, jan. 2010.

CAMPOS, D. **Atuando em Psicologia do trabalho. Psicologia organizacional e recursos humanos**. São Paulo: LCT, 2008.

CAMPOS, M. d., & SARAIVA, L. A. (2014). O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à recontratação de trabalhadores. **Revista economia e gestão,** 31-56.

CAVASSANI, A. P; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: fatores que influenciam as organizações.** Bauru, São Paulo, 2006. XIII

SIMPEP (Simpósio) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP.

CHIAVENATO Idalberto: **Gestão de Pessoas**. Petrópolis – RJ: Elsevier, 2004.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. P. **Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E., JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2. ed., Brasília, LPA, 2011.

FERREIRA, A. Antônio, REIS, Ana C. F. e PEREIRA, Maria I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas.** São Paulo: Editora Pioneira, 1999.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 115p.

FIGUEIREDO, J.M. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. 2012. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) Faculdade de Engenharia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

FIGUEIREDO, J. M. D; ALEVATO, H. M. R. **A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 33., 2013, Salvador. Anais..., Salvador: ENEP, 2013.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n.º 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997

LIMONGI-FRANÇA, Ana C.; RODRIGUES, Avelino L.. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática.** 2. ed. São Paulo, Atlas, 1999. 154 p.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial**. 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas S/A, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

LOCKE, E. A. (1969). **What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance**, 4 (4), 309-336.

LOCKE, E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology** (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. **Satisfação no trabalho - uma breve revisão**. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2005, vol.30, n.112, pp.69-79. ISSN 0303-7657. http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007.

MASCARELLO, V. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo multicaso com psicólogos organizacionais e do trabalho.** 2003. Monografia – Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2003.

MATOS, F. G. Fator QF – **Ciclo de felicidade no trabalho.** São Paulo: Makron Books, 1997.

NADLER, D. A., & LAWLER, E. E. (1983). **Quality of work life: Perspectives and directions. Organizational Dynamics**, 11(3), 20–30.

OLIVEIRA, G. S; MEDEIROS, L. Qualidade de vida no Trabalho: fatores que influenciam as organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 2(2), p. 69-82, 2016.

PESCA, A. D. **Psicologia Organizacional**. Natal: Edunp, 2011. https://idoc.pub/documents/livro-psicologia-organizacionaldoc-6ngewmd2d6lv
Acesso em: 18 de Junho de 2020

Pratta, E. M. M., & Santos, M. A. (2007). **Lazer e uso de substâncias psicoativas na adolescência: possíveis relações.** ***Psicologia: Teoria e Pesquisa***, *23*(1), 43-52.

RICARDINO, R. N. **A percepção dos responsáveis pela área de recursos humanos sobre o papel do psicólogo no contexto organizacional**. 2005. Monografia – Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1994.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994. 206p.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

SARRIERA, J. C., TATIM, D. C., COELHO, R. P. S., & Bucker, J. (2007b). **Uso do tempo livre por adolescentes de classe popular.** ***Psicologia Reflexão e Crítica*****,** *20*(3), 361-367.

SILVA, K. A; FARIA B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 4(2), p. 115-129, julho, 2018.

SILVA, M. A. Dias da e DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.** São Paulo: Best Seller, 1997.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SIQUEIRA, M.M.M. (2008). **Escala de Satisfação no Trabalho** - EST. In: M. M. M. Siqueira e colaboradores, Medidas do comportamento organizacional. (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.

TANNHAUSER, C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: Contribuições ao Papel do Psicólogo Organizacional**. Disponível em: https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/37326/000115476.pdf?sequence=1&locale-attribute=en. Acesso em: 18 de Junho de 2020.

TOSI, P. C. S; BATOMÉ, S. P. A inserção e a ação do psicólogo em diversos contextos sociais. **Revista Psicologia Organizacional**, v. 3(2), p. 217-222, 2003.

TRIERWEILLER, M. **Atuação dos Psicólogos em Programas de Qualidade de Vida nas Organizações de Trabalho**. Dissertação. Florianópolis, 2007.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B (Org). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, J. C; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. **In L. J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** (p.466-491). Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J.C. (2002). **O psicólogo nas organizações de trabalho.** Porto Alegre: Artmed.

WALTON, R. E. (1973). **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, v.15, n.1, Fall.