

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Maria Marcelina Ferreira Neto* Paulo Roberto Mendes da Silva**

Resumo

O trabalho inserido no cotidiano das pessoas constitui um fator que precisa ser reconhecido e valorizado, não somente pelos colaboradores como também pelas empresas. A melhoria do desenvolvimento do trabalho de cada colaborador depende de seu ambiente de trabalho, ou seja, das condições existentes para realização do mesmo e do seu bem-estar. Este artigo de revisão bibliográfica tem como objetivo, através de estudo, evidenciar a necessidade de uma especial atenção para a Qualidade de Vida no Trabalho e a importância da utilização dos equipamentos de proteção. Para isso, desenvolveu-se a verdadeira implantação dos equipamentos de proteção individual e equipamentos de proteção coletivos nas empresas e, o uso pelos colaboradores, demonstrou-se a necessidade do cumprimento das regras de utilização dos mesmos e mostrar-se aos colaboradores a necessidade do uso correto dos equipamentos necessários a sua proteção. Cabe à empresa associar o uso dos equipamentos de proteção aos acidentes de trabalho ocorridos e mostrar a importância do uso dos equipamentos de proteção para todos os colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Ambiente de trabalho. Segurança do trabalho.

1 Introdução

Um dos fatores mais importantes na vida das pessoas é o trabalho, mas na maioria das vezes é visto como um fardo, no entanto, pode ser algo que dá sentido à vida. O trabalho sempre inserido no cotidiano das pessoas constitui um fator que precisa ser reconhecido e valorizado, não somente pelos colaboradores como também pelas empresas.

O ambiente de trabalho oferece diferentes condições ao trabalhador, que podem ser condições ambientais saudáveis e condições ambientais insalubres. A qualidade de vida no trabalho está relacionada a área de segurança do trabalho, que tem por finalidade prevenir os acidentes e criar condições seguras ao trabalhador.

Faz-se necessário um estudo voltado à qualidade de vida no trabalho, como produzir mais estando bem no seu ambiente de trabalho, com os devidos equipamentos de proteção visando, não somente a produção, mas ao trabalhador dentro da empresa.

Assim, a pesquisa se justifica por analisar o desempenho do colaborador

* Acadêmica do 8º período do curso de Administração da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá - FAPAC - email: mariamarcelinafn@gmail.com

** Professor Orientador da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá - FAPAC - email: prmenesesilva62@gmail.com

dentro da empresa, visando o bem estar, o ambiente de trabalho, a conscientização do uso dos equipamentos de proteção individual (EPI's) e equipamentos de proteção coletivos (EPC's).

O colaborador deve ser tratado como ser humano que necessita de prevenção no seu local de trabalho. É necessário conscientizá-lo a seguir as normas para sua proteção.

A melhoria do desenvolvimento do trabalho de cada colaborador depende de seu ambiente de trabalho, ou seja, das condições existentes para realização das atividades e do seu bem-estar. A segurança do trabalho preocupa-se com a prevenção dos acidentes. Assim questiona-se, seria possível eliminar os acidentes de trabalho ou reduzir significativamente estas ocorrências na empresa?

Os colaboradores não se conscientizaram da verdadeira necessidade do uso dos EPI's e EPC's, e quando usam não sabem a forma correta de utilizar. Não há, por parte das empresas, uma integração na conscientização do uso dos equipamentos de proteção e nem de fornecer condições seguras para a realização do trabalho.

Este estudo tem como objetivo evidenciar a necessidade de uma especial atenção para a qualidade de vida no trabalho e a importância da utilização dos equipamentos de proteção.

Para isso, torna-se necessário descrever a verdadeira implantação dos EPI's e EPC's nas empresas e o uso pelos colaboradores, citar a necessidade do cumprimento das regras de utilização dos EPI's e EPC's, mostrar aos colaboradores a necessidade do uso correto dos equipamentos necessários a sua proteção. Cabe a empresa associar o uso dos equipamentos de proteção aos acidentes de trabalho ocorridos e mostrar às empresas a importância do uso dos equipamentos de proteção para todos os colaboradores.

2 Qualidade de vida no trabalho

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, em 1950, no desenvolvimento da abordagem sócio técnica da organização do trabalho. O enfoque era melhorar a produtividade, reduzir conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa, considerando a tríade indivíduo, trabalho e organização, com base na análise

e reestruturação das tarefas. (FERREIRA, 2013, p.111)¹

Ferreira (2013, p.113)² refere-se a Qualidade de Vida no Trabalho como um conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo.

Chiavenato (2004, p.367) define que a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização.

Para que as empresas sejam consideradas o lugar ideal para trabalhar, Chiavenato (2004, p.348) evidencia que, é imprescindível a existência de qualidade de vida, definida pelo autor como criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas - higiene e segurança -, seja em suas condições psicológicas e sociais.

Detoni (2001) evidencia a preocupação com a QVT existe desde os primórdios da vida humana, objetivando facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador no processo de execução dos seus deveres.

Segundo França (1999), o conceito de QVT constitui um conjunto de ações de uma empresa que envolve o diagnóstico e a implementação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, no intuito de propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

De acordo com Maximiano (2002), a qualidade de vida no trabalho consiste na visão mais ampla das concepções existentes sobre a motivação e a satisfação, baseando-se numa visão integral dos seres humanos, denominado de enfoque biopsicossocial, o qual propõe a visão integrada dos seres humanos.

Segundo Maximiano (2002, p. 297), as teorias convencionais preocupam-se predominantemente com a satisfação das pessoas, sem abordar a correlação entre o *stress* e o trabalho.

O conceito de QVT baseia-se em uma visão ética da condição humana, visando identificar, eliminar ou, pelo menos, minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Maximiano (2002, p. 297) reforça que “isso envolve desde a segurança do ambiente físico até o controle de esforço físico e mental requerido para cada

¹ <http://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/pages/84414779>

² *ibidem*

atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise, que comprometam a capacidade de manter salários e empregos”.

Diversos autores dentre eles França (1999), abordam o conceito de QVT relacionando-o a critérios como: grau de satisfação, condições ambientais, relacionamento e saúde.

Segundo Chiavenato (2004, p. 367), a qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos intrínsecos do cargo, como os aspectos extrínsecos e contextuais, afetando atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como: motivação para o trabalho, adaptabilidade e flexibilidade para as mudanças no ambiente, criatividade e um ambiente propício à inovação.

a satisfação com o trabalho executado, possibilidade de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidade de participar e coisas assim. (CHIAVENATO, 2004, p. 367)

Além dos benefícios sociais, Chiavenato (2004) afirma que dois aspectos devem ser considerados para a QVT: o ambiente de trabalho, o qual deve abranger: credibilidade, respeito, imparcialidade e orgulho; e o perfil da empresa (benefícios, remuneração, ética e cidadania, desenvolvimento profissional e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal).

Para Maximiano (2002), a QVT pode ser avaliada através de dois meios, sendo o primeiro as práticas da empresa. Pelo lado da organização, a qualidade de vida no ambiente de trabalho pode ser julgada pelas práticas que a empresa propõe, tentando assegurar o bem-estar de seus empregados, de forma a considerá-los como seres humanos integrais, não apenas como máquinas que executam atividades. A segunda se refere à satisfação dos colaboradores.

Para que a qualidade de vida tenha níveis altos, se faz necessário que a maior parte, se não todos, estejam satisfeitos com as condições de trabalho. Os trabalhadores também podem não estar tão satisfeitos com a empresa, ou seja, os fatores motivacionais, higiênicos, e também os fatores, como vida familiar, sua própria educação, e oportunidades para desfrutar de atividades culturais e sociais (os dois últimos estão fora do ambiente da organização, mas seu papel é fundamental na saúde psicológica e relacionado à boa produtividade no trabalho) (MAXIMIANO, 2002).

Ferreira (2013, p. 127)³ cita alguns programas de QVT adotados por

³ <http://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/pages/84414779>

legais, tais como: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT). Todas essas normas visam à proteção da saúde do profissional, em especial à eliminação de riscos que geram um grande número de acidentes de trabalho, com ou sem afastamento, além de mortes.

A qualidade de vida no trabalho hoje pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. (MORETTI, 2003)⁴

A busca pela qualidade total antes voltada apenas para o aspecto organizacional, já volta sua atenção para a qualidade de vida no trabalho, buscando uma participação maior por parte dos colaboradores; descentralização de decisões; ambiente físico seguro e confortável; oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal. (MORETTI, 2003)⁵

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de *feedback* sobre desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Como envolvem custos para a empresa e têm por alvo principal os empregados e não a organização, algumas vezes é difícil conseguir a adesão da alta administração.

Um programa de QVT tem geralmente três componentes, sendo eles: ajudar os colaboradores a identificar riscos potenciais de saúde, educar os colaboradores a respeito de riscos de saúde e, encorajá-los a mudar seus estilos de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.

As empresas procuram hoje qualidade de vida no trabalho, na esperança de promover um envolvimento e motivação do ambiente e proporcionar assim um aumento da produtividade, além disso, a atividade física, no âmbito da empresa é uma questão relacionada à promoção de saúde, não apenas como ausência de doença, mas como estado completo de bem-estar físico, mental e social.

Para, Cavassini *et al.* (2006)⁶, o conceito de QVT surge a partir do

⁴ <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>

⁵ *ibidem*

⁶ http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf

entendimento de que “bem-estar e segurança dos indivíduos é de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal”.

Diversos são os fatores que contribuem para uma não qualidade de vida; por isso devem ser identificados e combatidos com políticas e ações que visem minimizar ou mesmo eliminá-los, seja no âmbito do trabalho ou não. Nesse sentido, a busca pela QVT surge em especial pela implementação de ações que visam promover melhorias para as pessoas. Porém, tais gastos não podem ser considerados como um custo nas planilhas das organizações. Isto porque uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que o investimento em ações de QVT, que devem ser consideradas como medidas preventivas.

Cavassini *et al.* (2006)⁷ afirmam que a qualidade de vida no ambiente de trabalho não se limita apenas em prevenir acidentes de trabalho; tem que abranger todas as esferas da organização. Portanto, é fundamental, que se desenvolva na empresa um estudo criterioso para apurar as causas de insatisfação dos colaboradores, tanto a vida familiar como a vida social, tendo em vista que as mesmas se refletem no ambiente de trabalho, afetando a qualidade da produção e o desempenho em suas funções.

Conforme Cavassani *et al.* (2006)⁸, tal estudo tem por objetivo demonstrar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho, sendo desenvolvidos modelos de indicadores de qualidade de vida. Esses indicadores mostram os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas, norteados assim, a forma como devem ser desenvolvidos os programas de QVT.

2.1 Qualidade de vida no trabalho *versus* valorização do colaborador

A QVT pode ser utilizada como um indicador de todas as experiências humanas que são vivenciadas no trabalho e o nível de satisfação das pessoas que o realizam. Representa, também, o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de seu trabalho. Analisando por esse ângulo, pode-se considerar que a QVT possui relação com a cultura, com o sistema de liderança da organização e com as políticas de qualidade

⁷ http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf

⁸ *ibidem*

de vida dos colaboradores. Por esses motivos, a QVT constitui um fator determinante na saúde dos trabalhadores. (CHIAVENATO, 2009)

A QVT envolve diversos fatores como a possibilidade de ascensão profissional, reconhecimento, satisfação e motivação com o trabalho, o salário percebido, relacionamentos saudáveis dentro da empresa, benefícios, além da possibilidade de tomada de decisão de cada colaborador que faz parte da organização.

O colaborador precisa sentir que está trabalhando em um ambiente saudável, livre de riscos e perigo. Para que isso ocorra, investe-se em qualidade de vida para que haja um desempenho melhor e maior satisfação dos colaboradores, sem contar a redução no número de doenças relacionadas ao trabalho, reduzindo assim os custos para a empresa. Qualidade de vida se resume em uma nova atitude diante da necessidade de trabalhar em conjunto com o bem estar psicológico e físico das pessoas.

Segundo Chiavenato (2004) são consequências do estresse no colaborador, ansiedade, depressão, angústia, e várias consequências físicas como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes. Ainda para Chiavenato (2004) os riscos de saúde, assim como más condições de trabalho, podem provocar danos aos colaboradores.

Cardoso e Novais (2008)⁹ consideram a valorização de mão de obra como outra importante estratégia a ser utilizada pela empresa, tendo em vista que um colaborador motivado tende a ser benéfico para empresa, visto que tem satisfação em realizar suas funções.

As consequências mais comuns da insatisfação no trabalho para as empresas são, além do *turnover*, o absenteísmo, os conflitos no ambiente de trabalho, o baixo comprometimento com os objetivos organizacionais, a baixa qualidade nos produtos e serviços e desperdício de materiais ou matéria-prima.

Segundo Oliveira (2006), o *turnover* é o fluxo de entradas e saídas de funcionários de uma organização. De acordo com o autor, o *turnover* é um importante índice que se configura como um dos aspectos mais relevantes na saúde da empresa. Isso porque ele tem reflexos na alta rotatividade da produção, no relacionamento interpessoal, no clima organizacional e no planejamento estratégico da empresa, visto que por meio dele é possível fazer comparações, desenvolvendo diagnósticos e auxiliando na tomada de decisão.

⁹ <http://www.gestaoelideranca.com.br>

Essa valorização pode ocorrer, segundo Chiavenato (2004), por meio de remuneração superior à média do mercado, por benefícios sócios assistenciais, reconhecimento profissional, oportunidades de crescimento, entre outros. Neste aspecto, os planos de carreira, a melhoria do clima organizacional e a motivação do colaborador são muito importantes.

Cavassini *et al.* (2006)¹⁰ afirma, que os programas de bem-estar dos colaboradores ainda enfrentam muitos desafios a serem vencidos para que possam ser implementados com a colaboração de todos os envolvidos pelo programa.

O ser humano é o elemento básico no processo produtivo, tendo em vista que é o principal agente de todas as modificações que ocorrem no contexto socioeconômico das empresas.

Partindo dessa premissa, os recursos humanos passaram a ser vistos, como a ferramenta mais importante para o alcance dos resultados nas empresas. O capital humano passou a compor parte importante nas análises e decisões gerenciais dos administradores contemporâneos, fazendo com que a gestão de pessoas ganhe bastante importância (CARDOSO; NOVAIS, 2008)¹¹.

De acordo com Chiavenato (2009), a Gestão de Pessoas se divide em provisão de recursos humanos (recrutamento e seleção); aplicação de recursos humanos (integração, desenho e análise de cargos); desenvolvimento de recursos humanos (treinamento e desenvolvimento organizacional); manutenção de recursos humanos (benefícios sociais e relações trabalhistas); e monitoração de recursos humanos (sistemas de informações de RH *software*).

2.2 Ações para implementação da QVT

Um planejamento estratégico é fundamental para realização das ações e programas de QVT a serem implantados. Estes envolvem diagnósticos e implantação de melhorias, inovações gerenciais, inovações tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. O diagnóstico pode ser realizado para um levantamento das condições relacionadas à empresa e/ou seus recursos humanos. Existem várias medidas a serem aplicadas, como remuneração justa, manutenção de um ambiente físico, psicológico e social mais saudável, e implantação de uma política de benefícios sociais, criando assim, condições para que o sistema

¹⁰ http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf

¹¹ <http://www.gestaoelideranca.com.br>

racional funcione (MORETTI, 2003)¹².

As empresas que desenvolvem programas de promoção à saúde não os fazem por bondade, os motivos têm mais a ver com o ganho secundário, ou seja, aumento da produtividade, competitividade, e redução de custos gerados pelos trabalhadores.

É necessário que as empresas, antes de implantarem um programa, façam uso dos diagnósticos, para direcionar as estratégias de promoção à saúde. Isto permite definir estrategicamente 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.

De acordo com Alves (2011)¹³ pode-se verificar uma diversidade de ações e programas implantados por grandes empresas que obtiveram resultados positivos e, que se tornaram referência, podendo ser visto como modelos a serem seguidos: a) Exercícios Físicos: Os programas de exercício podem beneficiar o setor corporativo e através do melhoramento da imagem da companhia, o entrosamento dos empregados, aumentando a satisfação dos mesmos, melhorando a produtividade, a redução do absenteísmo e substituição do pessoal, uma diminuição dos custos médicos, redução de lesões e acidentes e um incremento no estilo de vida em geral; b) Treinamento: considerado parceiro e instrumentador das metas de bem estar no trabalho: potencial, criatividade, força de trabalho, inovação, compromisso e interação capacitam os trabalhadores no ambiente organizacional através de situações planejadas e monitoradas para obtenção de mudanças pessoais, grupais e organizacionais. O treinamento era considerado, apenas como uma forma de adequar a pessoa ao seu cargo, atualmente se tornou uma forma de melhorar o seu desempenho, considerado um meio de desenvolver competências nos trabalhadores para que se tornem mais produtivos, criativos e inovadores, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais; c) Ergonomia: contribui para a saúde do trabalhador e conseqüentemente para desenvolver a qualidade de vida, busca identificar situações em que o ambiente de trabalho possa prejudicar a saúde do trabalhador e verificar melhores formas de desenvolver suas atividades sem que possa causar danos à saúde, conseqüentemente contribuindo para a promoção da qualidade de vida no trabalho; d) Ginástica Laboral (GL): um programa que está sendo cada vez mais adotado pelas empresas no combate do stress e melhoramento da saúde física

¹² <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>

¹³ <http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/168/180>

dos trabalhadores, vem se desenvolvendo significativamente nas empresas, diminuindo o absenteísmo e melhorando o desempenho dos colaboradores, trazendo muitos benefícios para a empresa e para os colaboradores, pois além da promoção da saúde, aumenta a disposição para o trabalho e melhora a integração entre os colaboradores; e) Benefícios: pode ser um grande fator capaz de motivar e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, com programa de benefícios adequados, a empresa consegue deixar o trabalhador mais satisfeito com o trabalho, satisfazendo algumas de suas necessidades e deixando-o mais motivado para o trabalho; f) Avaliação de desempenho: um meio para o colaborador identificar como está seu desenvolvimento na empresa e, faz com que a empresa identifique se ele está atingindo suas expectativas e objetivos; g) Higiene e segurança do Trabalho: constitui a garantia de um local apropriado para o desempenho das funções, pode-se dizer que higiene e segurança do trabalho são atividades interligadas, onde uma complementa a outra para que seu propósito atinja os objetivos almejados pelo programa. Entende-se que os benefícios com este programa é compensador tanto para a organização quanto para o colaborador, garantindo um ambiente de trabalho seguro e agradável, onde com isso o empregado produz melhor, diminui o absenteísmo, afastamentos e a rotatividade; h) Cargos e salários: todo colaborador presta seus serviços e desenvolve suas habilidades em troca de uma remuneração adequada de acordo com seu cargo, através de um programa de cargos e salários, a empresa poderá ter definido o salário a ser aplicado a cada cargo, definindo também as funções que se enquadram em cada cargo e promovendo a satisfação e contemplando a motivação do trabalhador; i) Controle de álcool e drogas: para desenvolver tal programa é necessário sensibilizar a direção, mostrando que haverá lucro se tratar o dependente, promover mudança na cultura ao traçar as regras e treinar uma equipe médica para detectar a doença através dos exames ocupacionais. Nem todas as organizações estão preparadas para lidar com o dependente, pois o preconceito ainda prevalece, é preciso trocar o preconceito pelo conceito de doença, o desconhecimento do tema leva as pessoas a encararem o doente como alguém sem caráter, ou então o ajuda na dissimulação do problema. Desta forma, para reverter tal quadro é necessário enfatizar as vantagens da recuperação para os dirigentes, com um programa de apoio as empresas evitam despesas com reposição de empregados, reduzem o número de acidentes de trabalho e absenteísmo; j) Preparação para aposentadoria - PPA: busca dar todo o suporte para que cada participante desperte para o futuro, de forma planejada, através de uma

visão positiva e real da aposentadoria, de forma a sentir-se motivado e comprometido com a elaboração de seu projeto de vida. É gratificante perceber através deste programa, o quanto o colaborador resgata a autoestima, descobre novas habilidades e competências, melhora os laços conjugais e familiares, o quanto passa a envolver o grupo familiar na elaboração do projeto de vida, com foco na qualidade de vida e felicidade. Portanto, todos ganham: a empresa, o colaborador, a família e a sociedade;

k) Outras iniciativas: As orientações nutricionais é uma ação que promove a QVT, ou seja, a alimentação e o exercício se estiverem dentro de determinados limites, são adequados, satisfatórios e, portanto, benéficos para a promoção da QVT. As Terapias Laborais são uma iniciativa que também propicia a promoção da QVT. O profissional que atua na Musicoterapia está habilitado a conduzir seu trabalho em busca da melhoria da qualidade de vida, tanto individual quanto social agindo antes que a doença surja. Atuando de forma a prevenir o adoecimento, promover a saúde, reduzir seus fatores de risco em nossa vida, em vez de atuar nas consequências do adoecimento sendo o tratamento menos efetivo, tardio e caro. O programa antitabagismo também é uma ideia que envolve a conscientização e o tratamento quanto ao uso do tabaco pelos colaboradores dentro do ambiente de trabalho. O tratamento oferecido pelas empresas pode durar até um ano.

Segundo Alves (2011)¹⁴, FIG. 1, observa-se uma proposta de simplificação e organização, com finalidade essencialmente didática de ações em qualidade de vida no trabalho (ANEXO A).

3 Considerações finais

Neste estudo, identificou-se a importância de uma gestão que objetiva a qualidade de vida dentro das organizações, com a criação de programas que visem controlar o uso dos equipamentos de proteção a todos os colaboradores na empresa. O colaborador precisa sentir que está trabalhando em um ambiente saudável, livre de riscos e perigo. Assim, torna-se fundamental para as organizações uma forma de gestão que mantenha seus colaboradores felizes, aumentando produtividade e qualidade. É necessário entender que colaboradores realizados implicam em empresa saudável e alta competitividade, satisfazendo as necessidades das organizações. Estes colaboradores são considerados o patrimônio destas organizações, portanto,

¹⁴ <http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/168/180>

devem ser vistos como seres humanos que merecem respeito, reconhecimento e condições de trabalho favoráveis.

Este estudo objetivou discorrer sobre a importância das pessoas no setor organizacional a partir da aplicação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Acredita-se que o conjunto de fatores que interferem no desempenho dos colaboradores pode explicar a forte ligação que existe entre as condições adequadas para realização de um trabalho e produtividade.

QVT é uma das formas de otimização do trabalho eficaz, pois representa em que grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades por meio do seu trabalho.

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente ligado à implantação e desenvolvimento de ações e programas específicos que envolvem o grau de satisfação da pessoa com o ambiente de trabalho, melhoramento das condições ambientais, promoção da saúde e segurança, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas, dentre outros.

Acredita-se que um real investimento na QVT tornará o trabalho humanizado, favorecendo um clima laboral saudável, diminuição de acidentes de trabalho, absenteísmos e reclamações trabalhistas.

Afinal, na empresa os trabalhadores passam a maior parte de suas vidas, é natural que as transformassem em lugares mais prazerosos e saudáveis para a execução do trabalho.

THE QUALITY OF LIFE OF IMPORTANCE IN THE WORKPLACE

Abstract

Work inserted in daily life is a factor that needs to be recognized and valued, not only by employees but also by businesses. Improving the development of the work of each employee depends on your desktop, that is, of conditions for realization of the same and their welfare. This literature review article aims, through study, highlight the need for special attention to the Quality of Life at Work and the importance of using protective equipment. For this, it developed the real deployment of personal protective equipment and collective protective equipment in companies and the use by employees, it demonstrated the necessity of compliance with the rules for using the same and show employees the need for proper use of the equipment necessary for their protection. Up to now associate the use of protective equipment that have occurred accidents and show the importance of using protective equipment for all employees.

Keywords: Quality of life. Workplace. Workplace safety.

Referências

- ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/168/180>>. Acesso: 29 out 2015.
- CARDOSO, M. F.; NOVAIS, C. F. **Rotatividade e absenteísmo de pessoal como fatores de variação no custo do produto**. Gestão e liderança, 2008. Disponível em: <<http://www.gestaoelideranca.com.br>>. Acesso em: 18 maio 2013.
- CAVASSANI, Amarildo Pereira; *et al.* **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as organizações. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 04-06 nov. 2006. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2013.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- _____, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus. 2009. 515p.
- DETONI, D. J. **Estratégia de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de caso em agroindústria. (Mestrado em engenharia de produção). Florianópolis: UFSC, 2001.
- FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <<http://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/pages/84414779>>. Acesso: 18 jul 2015.
- FRANÇA, A.C.L. **Por melhores condições de trabalho**. Informativo da rede de gestão da qualidade de vida no trabalho. São Paulo, nº 02 maio/junho.1999.
- MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital.3 ed. São Paulo, Atlas, 2002.
- MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no Trabalho x Auto realização humana**. Revista Leonardo Pós. v.1. n. 3. ago/dez. Santa Catarina: ICPG, 2003. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso: 06 jul 2015.
- OLIVEIRA, Djalma Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico**: conceitos, metodologia e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.