

A influência da Qualidade de Vida no Trabalho para o aumento do desempenho organizacional

The influence of Quality of Life at Work for the increase of organizational performance

Gabriela Salessi Ferreira¹
Maria Eduarda Gaspar de Oliveira²
Silvio Mandarano Scarsiotta³
Cleide Henrique Avelino⁴

RESUMO

A pesquisa analisa a importância de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho para aumentar o desempenho organizacional. A implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho em uma organização traz ações que objetivam promover um ambiente de trabalho mais saudável e prazeroso, que estimule e mantenha os colaboradores satisfeitos, motivados e envolvidos com o próprio trabalho, a fim de atingir os objetivos da organização e dos colaboradores. Através deste estudo, compreendeu-se que a Qualidade de Vida no Trabalho influencia diretamente na produtividade dos colaboradores pois reflete no aumento do desempenho e alcance do sucesso organizacional.

Palavras-chave: Colaboradores, Organização, Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The research analyses the importance of a Quality of Life at Work program to increase the organizational performance. The implantation of a Quality of Life at Work program in an organization brings actions that aim to promote a healthier and more pleasurable work environment, which stimulates and keeps the collaborators satisfied, motivated and involved with their own job, in order to reach both the organization and the collaborators goals. Through this study, it is understood that the Quality of Life at Work directly influences on the collaborators productivity, which reflects on the organizational performance, therefore, it contributes to the reach of organizational success.

Keywords: Collaborators, Organization, Quality of Life at Work.

Introdução

Utilizando-se do método da pesquisa bibliográfica, o presente artigo aborda conceitos da Qualidade de Vida no Trabalho, seus reflexos positivos para as organizações e seus colaboradores.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho possui grande importância no cenário empresarial, em decorrência do apoio deste programa auxiliando na alavancagem

¹ Acadêmica do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium- Unisalesiano Campus Araçatuba.

² Acadêmica do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium- Unisalesiano Campus Araçatuba.

³ Administrador; Mestre em Administração Estratégica; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium Unisalesiano Campus Araçatuba.

⁴ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium- Unisalesiano Campus Araçatuba.

do desempenho organizacional, através do oferecimento de melhores condições de trabalho e benefícios aos seus colaboradores, para os tornar motivados, satisfeitos e com maior produtividade.

Como delimitação definiu-se a influência da Qualidade de Vida no Trabalho para aumento do desempenho organizacional, no qual, a QVT possui a finalidade de proporcionar um ambiente e condições de trabalho melhores, já que a satisfação dos colaboradores influencia no desempenho da organização.

Foi apresentado como objetivo geral: analisar a importância de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho para uma organização; e como objetivos específicos: identificar os principais fatores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho; e pesquisar bibliograficamente o processo de satisfação com o trabalho executado.

Analisou-se neste artigo, a pergunta problema: A Qualidade de Vida no Trabalho influencia diretamente na motivação da equipe de trabalho? Logo, apresentou-se o pressuposto teórico: A Qualidade de Vida no Trabalho influencia diretamente na motivação de uma equipe de trabalho, pois proporciona melhorias dentro do ambiente organizacional, podendo garantir um ambiente saudável com boas condições de trabalho, oportunidades de crescimento e futuro, bom relacionamento com a equipe, possibilidades de participar e dar opiniões, reconhecimento pelos resultados alcançados, e isto promove a satisfação com o trabalho executado.

A implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho proporciona vantagens favoráveis para a organização e seus colaboradores, sobretudo, em um mercado altamente competitivo. Para a sobrevivência da organização é necessário que a mesma vise além de lucros a qualidade de vida de seus colaboradores, já que a satisfação dos mesmos impacta diretamente no desempenho organizacional.

Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas segundo Chiavenato (2014) é uma função, a qual visa à colaboração das pessoas para o alcance dos objetivos organizacionais e individuais, onde as mesmas passam a ser parceiras da organização, com capacidade para conduzir a organização à excelência e ao sucesso.

De acordo com Chiavenato (2014), o objetivo da gestão de pessoas é basicamente alcançar os objetivos organizacionais através de pessoas, proporcionando-as satisfação e qualidade de vida no trabalho. Para que isto aconteça, é necessário o processo de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar as pessoas.

Um dos aspectos da Gestão de Pessoas é a humanização das empresas, com o olhar de que as pessoas são seres humanos e não recursos da organização. Ela visa incentivar a participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de colaboradores de modo que contribua para eficácia organizacional.

Empresas são feitas de pessoas para pessoas. A pedra fundamental da gestão de pessoas está na contribuição conceitual e prática para uma vida humana mais saudável e com resultados legítimos de produtividade, qualidade e desenvolvimento e competitividade sustentável. (FRANÇA, 2012, p. 03)

A Gestão de Pessoas pode criar estratégias voltadas para que os colaboradores comecem a fazer parte da cultura organizacional, na qual seja possível a criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, no qual empresa e colaboradores se beneficiam, de modo que atinjam os seus objetivos.

Pessoas são consideradas o principal ativo da empresa e, segundo Chiavenato (2014), para que a mesma cresça e alcance o sucesso é necessário atrair, reter, potencializar e administrar o capital humano, pois é através dele que se agrega inteligência ao negócio, onde impacta diretamente na produtividade, rentabilidade, crescimento e sucesso da organização.

Importância das pessoas para uma organização

As organizações têm em sua constituição pessoas e, as mesmas só funcionam porque existem pessoas que agem e tomam decisões em seu nome, e que tornam possível a produção de bens ou serviços.

As organizações também dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir bens e serviços, atender clientes, competir nos mercados e atingir objetivos globais e estratégicos. As organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhe dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade. (CHIAVENTATO, 2014, p. 06)

As organizações começam a funcionar quando as pessoas cumprem e desempenham adequadamente as atividades as quais foram devidamente admitidas e preparadas para exercício do cargo.

A relação entre a organização e as pessoas deve ser mútua. Tal relação deve se dar por meio da elaboração de objetivos em comum, e, principalmente, da união, para garantir a sua sobrevivência. De acordo com Chiavenato (2014), ambas dependem uma da outra para garantir benefícios recíprocos, atingir objetivos e cumprir suas missões, através de uma relação duradoura.

A produtividade é influenciada pela motivação e satisfação com o trabalho, e segundo Dubin (1971), as melhores recompensas para as pessoas que trabalham é a satisfação que extraem das suas atividades profissionais, isto traz a ideia básica de que as pessoas são mais produtivas quanto mais satisfeitas, motivadas e envolvidas com o próprio trabalho.

De acordo com Chiavenato (2014), o sucesso organizacional depende diretamente das pessoas que lhe compõe. Para alcançar o sucesso, é necessário que o quadro de colaboradores possua pessoas capacitadas, comprometidas, com habilidades e competências, motivadas e satisfeitas com o próprio trabalho e, acima de tudo, pessoas com iniciativa, vontade de trabalhar e que busquem crescimento pessoal e profissional.

Clima Organizacional

O conceito de clima organizacional de acordo com Chiavenato (2009), pode ser descrito como a qualidade do ambiente organizacional, que envolve um quadro amplo e flexível da influência ambiental sobre a motivação, sendo assim, é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelo membro da organização.

O clima organizacional está intimamente relacionado com a motivação dos membros da organização. Quando há elevada motivação entre os participantes, o clima organizacional tende a ser elevado e proporciona relações de satisfação, de animação, de interesse e de colaboração entre os participantes. (CHIENENATO, 2015, p. 89)

Segundo Chiavenato (2015), o clima organizacional está relacionado ao grau de motivação, onde influencia no comportamento, no relacionamento e no desempenho das pessoas e equipes de trabalho dentro da organização.

Um clima organizacional baixo leva os colaboradores a terem um baixo índice de produtividade, dificuldade para exercer as suas atividades com qualidade, e mesmo que o colaborador tenha competência e paixão pelo o que faz, um ambiente doente pode desmotivá-lo e desinteressá-lo causando insatisfação e gerando impactos que são refletidos no ambiente de trabalho.

Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas

O planejamento estratégico de gestão de pessoas é integrado ao planejamento estratégico da organização, visando atingir os objetivos da empresa por meio das pessoas que a compõe.

O planejamento estratégico de GP refere-se a maneira como a função GP deve contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais e, simultaneamente, favorecer e incentivar o alcance dos objetivos funcionais de suas áreas e dos objetivos individuais dos funcionários. Trata-se de alinhar talentos e competências com as necessidades da organização. (CHIAVENTATO, 2014, p. 68)

O planejamento estratégico de gestão de pessoas se baseia em conquistar e manter colaboradores capacitados e comprometidos com o trabalho, dando o melhor de si para atingir os seus objetivos e objetivos da organização.

As pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e as fraquezas de uma organização dependendo da maneira como são tratadas. Elas podem ser a fonte de sucesso como também podem ser a fonte de problemas. É melhor trata-las como fonte de sucesso. (CHIAVENTATO, 2014, p. 11)

Contudo, o planejamento estratégico de gestão de pessoas visa utilizar os conhecimentos e competências dos indivíduos que lhe compõe, traçando-se caminhos para que a organização atinja seus objetivos, metas, estratégias e projetos estabelecidos, com o intuito de alcançar o sucesso organizacional.

Qualidade de Vida no Trabalho

Para considerar sobre Qualidade de Vida no Trabalho-QVT faz-se necessário comentar primeiramente em relação a Qualidade de Vida, sendo possível considerar como a percepção das pessoas em relação ao bem-estar físico e psicológico, a partir das necessidades de cada indivíduo em relação ao ambiente social e econômico no qual se encontram. (CHIAVENATO, 2015)

A Qualidade de Vida refere-se também a aspectos relacionados à saúde, segurança, expectativa de vida, e as condições para que se viva dignamente, como água, luz, meios de comunicação, entre outros.

São múltiplos os fatores que determinam a qualidade de vida de pessoas ou comunidades. A combinação desses fatores que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano, resulta numa rede de fenômenos e situações que abstratamente, pode ser chamado de qualidade de vida. Em geral, associam-se a essa expressão fatores como: estado saúde, longevidade, satisfação, prazer e até espiritualidade. Num sentido mais amplo qualidade de vida pode ser uma medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais. (NAHAS, 2001, p. 5)

A Qualidade de Vida está relacionada aos fatores que podem melhorar a vida das pessoas, diante das situações encontradas no seu cotidiano, levando em consideração aspectos internos e externos, o ambiente onde se encontram e as relações com os outros.

Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

As condições de trabalho antes eram arbitrárias, os trabalhadores eram tratados quase como escravos, com péssima remuneração, mínimas ou nenhuma condição de saúde e higiene. As empresas visavam somente o seu bem-estar, sua satisfação, e lucro.

A preocupação da sociedade com a qualidade de vida das pessoas deslocou-se há muito pouco tempo para a situação de trabalho, como parte integrante de uma e de um ambiente heterogêneo. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade. (CHIAVENATO, 2015, p. 363)

Percebeu-se que os trabalhadores não se sentiam motivados ou satisfeitos para executarem as suas tarefas, o que prejudicava tanto o trabalhador quanto a empresa, a partir disto ideias para melhorar a vida do trabalhador surgiram e posteriormente a Qualidade de Vida no Trabalho.

Qualidade de Vida no Trabalho representa a necessidade que os colaboradores possuem de valorização das condições de trabalho, do ambiente físico bem cuidado, bons padrões de relacionamentos, e da correta definição dos procedimentos que deverão ser realizados para a execução de uma determinada tarefa.

A QVT tem como finalidade proporcionar um ambiente de trabalho mais amigável, melhores condições nos aspectos referentes à saúde física e emocional, as condições sociais, e a forma de melhorar a comunicação entre os colaboradores e seus supervisores. Uma organização deve prezar pela QVT, pois está intimamente ligada com a motivação e necessita de colaboradores motivados para realizar as funções que lhes foi designada, porque um profissional motivado realiza bem o seu trabalho, o que contribui para que se obtenha um bom resultado.

Chiavenato (2015) afirma que existem alguns fatores chaves da QVT, podendo exercer influência no aumento ou diminuição do desempenho organizacional, são eles: Condições de Trabalho tais como higiene, limpeza e segurança; Saúde; Moral; Compensação como salários, bônus e benefícios; Participação, como a possibilidade de colaborar com ideias e criatividade; Comunicação, conhecer as metas; Imagem da empresa como a identificação com a mesma; Relação Chefe/Subordinado; Organização do Trabalho como o ritmo e as inovações.

A QVT também se relaciona com as necessidades pessoais dos indivíduos, tais como segurança, as condições do ambiente de trabalho, significado do trabalho executado, recompensa como o salário e os benefícios oferecidos pela organização, reconhecimento pelo trabalho executado, a relação entre colaboradores, e a possibilidade de ampliar o conhecimento.

Fatores determinantes de Qualidade de Vida no Trabalho

Para se entender melhor a Qualidade de Vida no Trabalho há alguns fatores determinantes, os principais são: Competência gerencial; Identificação com a empresa; Preocupação assistencial com os funcionários; Oportunidade efetiva de participação; Visão humanista da empresa e a Equidade Salarial.

A Qualidade de Vida no Trabalho envolve uma constelação de fatores, como: 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, possibilidades de participar e coisas assim. (CHIAVENATO, 2009, p. 352)

Com base em Chiavenato (2015), torna-se possível explicar os principais fatores determinantes da QVT:

- a) A Competência Gerencial: é a igualdade de tratamentos entre colaboradores, o apoio sócio-emocional e a orientação oferecida pela empresa.
- b) Identificação com a empresa: refere-se à maneira como o colaborador enxerga a empresa, os aspectos semelhantes ou que afetam sua vida pessoal.
- c) Preocupação assistencial com os funcionários: como a empresa auxilia e ampara seus colaboradores, oferecendo além dos salários, os benefícios, tais como, plano de saúde tanto para o colaborador como para a sua família, vale transporte e alimentação. A empresa cuida da saúde física e psicológica dos seus colaboradores.
- d) Oportunidade efetiva de participação: quando a empresa permite e incentiva o seu colaborador a oferecer ideias que possam auxiliar e melhorar a atividade.
- e) Visão humanista da empresa: como a empresa auxilia a comunidade na qual se encontra inserida, com programas sociais, por exemplo. É satisfatório para um colaborador estar em uma empresa que se preocupa com a comunidade.
- f) Equidade Salarial: os salários dos colaboradores que desempenham as mesmas funções devem se equiparar tanto internamente como externamente, pois não ocorrendo a equidade consequentemente a motivação com o trabalho executado diminuirá.

Hierarquia das Necessidades

Maslow (1970) estudou as necessidades humanas, que também são determinantes para a Qualidade de Vida no Trabalho, em busca da explicação do porque em determinados momentos o homem é motivado por suas necessidades, criando então uma pirâmide hierárquica das necessidades humanas, onde as necessidades Fisiológicas Básicas e as de Segurança são a base da pirâmide e Sociais, de Auto-Estima e Auto-Realização são o topo.

Faz-se necessário a explicação da pirâmide a partir de sua base, pois as Necessidades Fisiológicas e de Segurança, são necessidades primárias, e as demais são secundárias.

As necessidades fisiológicas básicas são o que o ser humano precisa para sobreviver, como alimentação, água, descanso, e sexo. As de Segurança trata-se da necessidade de sentir segurança tanto no ambiente de trabalho como em sua própria casa.

Necessidades sociais referem-se às relações harmoniosas entre amigos e familiares, os relacionamentos com afeto e amor. Autoestima é a necessidade de respeito, reconhecimento, poder, e de despertar orgulho nas pessoas ao redor. Autorrealização trata-se da necessidade de crescimento e realização pessoal.

Para que se chegue ao nível de autorrealização é necessário que todos os outros níveis da pirâmide sejam alcançados, porque todos os seres humanos buscam melhorias em suas vidas, seja pessoal ou profissional, então a QVT deve levar em consideração as necessidades humanas para melhorar a vida de seus colaboradores.

Dimensões que identificam e determinam a Qualidade de Vida no Trabalho

Para Walton (1973) existem oito dimensões que identificam e determinam a Qualidade de Vida no Trabalho, são elas:

- a) **Compensação justa e adequada:** remuneração de acordo com a atividade executada pelo colaborador e com o piso salarial da categoria.
- b) **Condições de trabalho:** a jornada de trabalho, horas extras, a carga de trabalho, o ambiente físico, os materiais e equipamentos utilizados para a realização do trabalho.
- c) **Uso e desenvolvimento de capacidade:** possibilidade do colaborador demonstrar conhecimentos e habilidades, e adquirir autonomia para a realização das atividades.
- d) **Oportunidade de crescimento e segurança:** oportunidades oferecidas pela empresa, como possibilidade de promoção de cargo, cursos de capacitação, programas de bonificação, crescimento pessoal e profissional, e segurança dos colaboradores.
- e) **Integração social na organização:** bom relacionamento e convivência entre colaboradores, com respeito, companheirismo, e ausência de preconceitos e diferenças hierárquicas.

- f) **Constitucionalismo:** cumprimento dos direitos trabalhistas, estabelecimento de normas, regras e deveres para organizar os padrões de procedimentos.
- g) **Trabalho e espaço total de vida:** equilíbrio entre vida social e a vida no trabalho do colaborador.
- h) **Relevância social da vida no trabalho:** responsabilidade social e desempenho da empresa na sociedade, despertando orgulho dos colaboradores por trabalharem na empresa.

Segurança do Trabalho

Conforme Chiavenato (2015), a segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes de trabalho, através da eliminação dos riscos existentes no ambiente e também pela realização de instruções aos colaboradores, a fim da utilização das práticas preventivas, para proteger a integridade física, proporcionando qualidade de vida, saúde e ergonomia.

As organizações de acordo com a Norma Regulamentadora nº 4 (1978), dependendo da quantidade de colaboradores e grau de risco, têm a obrigatoriedade de possuir o quadro do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, no qual é uma equipe de profissionais composta por Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, que atuam para melhorar as condições do ambiente de trabalho, adotando medidas preventivas que asseguram a saúde e integridade física do trabalhador.

Outra forma de contribuir para a segurança do trabalho é implementar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, que é composta por uma equipe de colaboradores internos da organização, que auxiliam o SESMT. Os membros da CIPA tem a função de observar e expor as condições de riscos encontradas no ambiente de trabalho, solicitar medidas para diminuir, neutralizar e extinguir os riscos existentes, debater os acidentes ocorridos e guiar os demais colaboradores quanto à prevenção de acidentes na Semana Interna de Prevenção de Acidentes – SIPAT.

Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho trata das condições que o colaborador encontra para a realização de seu trabalho, e possui forte influência na Qualidade de Vida no Trabalho, pois o colaborador necessita de um bom ambiente para desenvolver bem a sua função.

De acordo com Odone (1986), o ambiente de trabalho divide-se em: físico, químico, biológico, mecânico e ergonômico. Os ambientes citados referem-se a:

- a) Físico: radiação, pressão, ruído, vibração, humidade e a temperatura;
- b) Químico: gases, poeiras, vapores, fumaças, manipulação de produtos químicos ou compostos;
- c) Biológico: parasitas, fungos, vírus, bactérias, protozoários e bacilos;
- d) Mecânico: arranjos físicos deficientes, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inapropriadas, risco de queda, incêndio e explosão;
- e) Ergonômico: esforço físico, monotonia, repetitividade, postura inadequada, ritmo excessivo de trabalho, jornada prolongada;

O ambiente também pode ser afetado pelas pessoas que nele se encontram, quando os colaboradores possuem um relacionamento agradável ou desagradável, conseqüentemente o ambiente também será.

Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas. (CHIAVENATO, 2014, p. 471)

Analisar o ambiente de trabalho é importante para que se torne possível determinar quais são as melhorias necessárias, para oferecer melhor qualidade de vida ao colaborador.

Saúde do colaborador

Segundo o artigo 196 da Constituição Federal de 1988, todos os indivíduos possuem direito à saúde, porém, a saúde do colaborador possui alguns fatores diferentes, mas que também envolvem tanto aspectos físicos como psicológicos, que podem sofrer influência de diferentes fatores dentro de uma organização. O termo saúde do colaborador está ligado com doenças, ou a falta delas, decorrentes do exercício da função dentro de uma organização. (BRASIL, 1988)

Um exemplo de cuidado com a saúde do colaborador é o cuidado com o ambiente de trabalho, citado anteriormente, que pode afetar a saúde do colaborador, pois quanto maiores os níveis de risco presentes em cada ambiente, mais doenças poderão aparecer. (CHIAVENATO, 2014)

Com base em Chiavenato (2015), cada vez mais as empresas buscam maneiras de melhorar as condições de trabalho de seus colaboradores, e a preocupação com a saúde é um fator importante, porque um colaborador que possui boas condições de saúde será mais produtivo.

Uma das maneiras que a organização encontra para cuidar da saúde de seu colaborador é oferecendo planos de saúde com os quais possam realizar exames e cuidados com a saúde física e mental de maneira mais acessível, de qualidade e com um custo mais baixo para o colaborador. E muitas organizações estendem esse benefício para os familiares, para que assim o colaborador possa se preocupar menos.

Outra maneira que as organizações encontram de cuidar da saúde de seus colaboradores é a integração do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, que tem como finalidade a proteção da integridade e promoção da saúde do colaborador em seu ambiente de trabalho.

O Equipamento de Proteção Individual – EPI também é uma forma de proteger a saúde e integridade física do colaborador. O EPI é um dispositivo destinado à prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais decorrentes da exposição a ruídos, gases, temperaturas, radiação, entre outros.

Qualidade de Vida no Trabalho para o sucesso organizacional

De acordo com Chiavenato (2009), a incessante busca pelo sucesso organizacional faz com que as organizações invistam cada vez mais na implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, para que haja conciliação dos interesses da organização e dos colaboradores, ou seja, ao melhorar a satisfação do colaborador, conseqüentemente a uma crescente melhora na sua produtividade, proporcionando resultados benéficos para uma organização.

Ainda segundo o mesmo autor, a QVT envolve inúmeros fatores, como a satisfação com o trabalho executado, possibilidade de crescimento e futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, 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, isto por sua vez, favorece o desempenho do ser humano quanto ao seu bem estar e satisfação no trabalho.

Com base em Chiavenato (2015), a QVT aumenta o desempenho organizacional, pois não somente as condições físicas dos indivíduos são consideradas, mas também as sociais e psicológicas. Para que um colaborador se mostre participante e motivado, é preciso estar inserido em um ambiente organizacional que preze pelas suas condições físicas, como saúde própria e familiar, sociais; e psicológicas, como por exemplo, prevenção de depressões, entre outros problemas mentais. Apesar da importância destes fatores, as recompensas financeiras oferecidas obtêm grande influência no aumento ou diminuição do desempenho organizacional.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) está assumindo uma importância sem precedentes no sucesso organizacional. Ela depende do grau de satisfação das pessoas em relação à empresa e ao ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2015, p. 365)

Para que um bom programa de QVT seja realizado com eficiência é preciso que os colaboradores obtenham satisfação com o trabalho executado, e através da motivação proporcionada pela organização os colaboradores podem alcançar a satisfação.

Para uma empresa alcançar o sucesso organizacional através da Qualidade de Vida no Trabalho, faz-se necessário que a mesma preze tanto pela vida profissional quanto pela pessoal de seus colaboradores, ou seja, que os motive a realizar suas atividades da maneira correta, sabendo que possui segurança na execução, levando a satisfação da empresa e do colaborador. (CHIAVENATO, 2015)

Ainda com base no mesmo autor, quando um colaborador possui motivação e satisfação com o trabalho executado, com a remuneração e os benefícios, e um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, é sinal de que é possível alcançar o sucesso organizacional, pois a empresa depende do colaborador para realizar suas atividades. Porém, quando o colaborador encontra-se desmotivado e insatisfeito torna-se difícil alcançar o sucesso organizacional.

Conclusão

Após a realização de pesquisas bibliográficas, tornou-se possível uma melhor compreensão em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

Portanto, foi possível considerar a QVT como uma importante ferramenta administrativa para contribuir para o sucesso organizacional e a satisfação e motivação dos colaboradores, pois quando ocorre um equilíbrio entre o colaborador e a empresa, conseqüentemente ambos serão beneficiados.

Através da confirmação do pressuposto teórico comprovou-se a Qualidade de Vida no Trabalho como influenciadora direta na motivação de uma equipe de trabalho, pois proporciona melhorias dentro do ambiente organizacional, podendo garantir um ambiente saudável com boas condições de trabalho, oportunidades de crescimento profissional, bom relacionamento com a equipe, possibilidades de participar, sugestões organizacionais, reconhecimento pelos resultados alcançados e, conseqüentemente promovendo a satisfação com o trabalho executado.

Os objetivos foram alcançados, pois a importância de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho para uma organização foi analisada, os principais fatores determinantes foram identificados e o processo de satisfação com o trabalho executado foi pesquisado.

Através deste trabalho observou-se que a Qualidade de Vida no Trabalho é importante para os colaboradores e organizações, porque quando a vida no trabalho ocorre com qualidade fora dele possivelmente ocorrerá, ou seja, o colaborador tem melhores condições de vida e saúde tanto física, como mental e emocional, fazendo com que as empresas possuam mão de obra mais satisfeita e motivada levando a melhores resultados.

Conclui-se em relação à Qualidade de Vida no Trabalho que a mesma está ligada a Qualidade de Vida, ao Ambiente de Trabalho, a Saúde e Segurança do Colaborador e deve ocorrer um equilíbrio entre esses aspectos possibilitando o colaborador contribuir com o sucesso organizacional.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição Federal**, 1988. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>
Acesso em: 24 de maio 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

_____. **Recursos Humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. **Recursos Humanos** - O capital humano das organizações. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

DUBIN, Robert. **Relações Humanas na Administração**. São Paulo: Atlas, 1971.

FRANÇA, Ana C. L.. **Práticas de Recursos Humanos** – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2012.

MASLOW, Abraham H.. **Motivation and personality**. 2. ed. *New York: Harper and Row, 1970*.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Norma Regulamentadora nº 4**, 1978. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>> Acesso em: 22 set. 2018.

NAHAS, Markus. **Conceito de qualidade de vida**. 3. ed. Florianópolis: Midiograf, 2001.

ODONE, Ivar. **Ambiente de trabalho**, a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucite, 1986.

WALTON, Richard. **Qualidade de Vida no Trabalho**: O que é isto? São Paulo: Atlas, 1973.