

# **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: VALORIZANDO OS RECURSOS HUMANOS**

Rafael Aguiar Oliveira<sup>1</sup>, Jefferson Batista Costa<sup>2</sup>, Rodrigo Soares Batista<sup>3</sup>, Alexander Sousa<sup>4</sup>

Orientadores: Karina Liotti Guimaraes Marques  
Pereira e Rosário Rogério Pennisi Filho.

## **Resumo**

Este artigo expõe a importância da qualidade de vida no trabalho voltada para a valorização e desenvolvimento profissional dos colaboradores da organização, abordando alguns fatores específicos que influenciam diretamente no desempenho dos profissionais, como segurança, ambiente de trabalho, convívio social e a área de recursos humanos. E como esses fatores contribuem para a motivação dos funcionários.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho, Motivação, Segurança.

## **Abstrat**

This article describes the quality of life without work focused on the valorization and professional development of the organization's employees, addressing some specific factors that directly influence the performance of professionals, such as safety, work environment, social interaction and a human resources area. And how these factors contribute to employee motivation.

Key words: Quality of life at work, Motivation, Safety.

## **1 Introdução**

Nos dias atuais está evidente a importância da qualidade de vida no trabalho em um âmbito geral, qualidade no serviço, qualidade no atendimento aos clientes, qualidade nos produtos, e o que queremos evidenciar neste artigo é a importância de alguns fatores que tem impacto direto na produtividade de cada colaborador nos dias atuais, visto que na atual conjuntura econômica do país é natural que as empresas busquem cortar custos, e queremos mostrar que o uso de recursos financeiros voltado aos recursos humanos deve ser visto como investimento, e não custo, e é um fator chave de sucesso para as organizações.

## **2 Desenvolvimento**

### **2.1 Conceito de qualidade de vida**

Para Chiavenato (2010) a qualidade de vida no trabalho envolve vários fatores, como: Satisfação com o trabalho executado, o plano de carreira, o reconhecimento pelos resultados atingidos, a remuneração, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de aplicar melhorias de acordo com o conhecimento individual do funcionário, responsabilidade de tomar decisões, o engajamento e participação ativa na organização.

Portanto consideramos que a qualidade de vida no trabalho é a junção de diversos fatores que trará equilíbrio e bem-estar humano nos aspectos, emocional, físico e mental.

Na visão de Chiavenato, é necessário analisar todos os aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador. Já que não existe um padrão de qualidade de

vida que seja o ideal para todos, tendo em vista que cada indivíduo possui suas necessidades, crenças, cultura etc.

Já Davis (1992), citou em um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho que os fatores motivacionais dos colaboradores estão divididos em dois aspectos: Motivação e Manutenção. Segue abaixo:

- **Fatores de Motivação ou Motivacionais:**

- \* Realização pessoal profissional;
- \* Responsabilidade;
- \* Desenvolvimento profissional;
- \* Autonomia;
- \* Reconhecimento;
- \* Conteúdo do cargo;
- \* Participação;
- \* Criatividade e inovação.

- **Fatores de Manutenção:**

- \* Segurança;
- \* Status;
- \* Relacionamento com colegas;
- \* Condições físicas do trabalho;
- \* Políticas organizacionais;
- \* Relacionamento supervisor/subordinado;
- \* Salários e benefícios;
- \* Vida pessoal;
- \* Comunicação.

## **2.2 A importância do ambiente físico nas empresas**

O ambiente físico e as relações interpessoais devem estar relacionados para que as organizações consigam melhores resultados, principalmente os que são voltados para a inovação. Por este motivo empresas passaram a dar importância no investimento de estruturas que possam facilitar a interação entre funcionários e estimular a criatividade. Temos hoje alguns exemplos de empresas de sucesso que adotam esta medida como Facebook, Google, Samsung, Yahoo, são casos que apostaram em ambientes não convencionais, espaços abertos que favorecem a integração dos funcionários de diferentes personalidades e hierarquias e que neste contexto promove maior satisfação e melhor desempenho dos recursos humanos nos objetivos organizacionais.

### **2.3 Saúde Mental do Colaborador – Ambiente Psicológico**

As pesquisas sobre a relação entre o trabalho e a saúde mental tiveram início nos anos 50 com o estudo de Lê Guillant (1954) e Sivadon (1952,1957) sobre as afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho. Em 1980, o psiquiatra francês Christophe Dejours, introduziu uma nova teoria sobre a relação entre trabalho e o sofrimento psíquico. Pesquisas que buscavam encontrar doenças mentais caracterizadas em operários semiqualeificados evidenciaram não doenças mentais clássicas, mas fragilizações que favoreciam o surgimento de doenças do corpo. Além disso, constataram-se comportamentos estranhos, paradoxais e consumo de bebidas alcoólicas (Dejours, 1992). Esse novo modelo teórico passou a ser chamado de "Psicodinâmica do Trabalho", uma vez que pretendia estudar as dinâmicas da relação do sujeito com a organização do trabalho que podem gerar fragilizações mentais. Tal modelo recusa as análises baseadas na previsão de causas de doenças a partir de determinadas ocupações.

As pesquisas mostraram que pressões eram decorrentes da organização do trabalho (divisão das tarefas, repetição, cadência, hierarquia, comando, controle). Para Dejours (1992), as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto que a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico.

Assim podemos observar que a organização do trabalho pode apresentar-se como fator de fragilização mental dos indivíduos, o que torna as organizações como parte responsável pela Saúde Mental de seus colaboradores. As organizações já tem ideia que o ambiente organizacional reflete na saúde mental de seus colaboradores e que isso reflete nos resultados e na reputação da empresa.

A constante pressão por resultados tem gerado um efeito prejudicial para a empresa e para o trabalhador, pois acarreta em transtornos psicológicos, que já são considerados a terceira maior causa de afastamentos trabalhistas no país, o que só tende a aumentar em empresas que não enxergam o aspecto humano de seus colaboradores.

Segundo uma reportagem publicada pela revista Época Negócios (12 fevereiro 2017), a depressão já foi taxada como o mal do século e é responsável por milhares de afastamento. Apenas em 2016 foram afastados em razão desse mal 75,3 mil trabalhadores, com direito a recebimento de auxílio-doença.

Eles representaram 37,8% de todas as licenças em 2016 motivadas por transtornos mentais e comportamentais, que incluem não só a depressão, como estresse, ansiedade, transtornos bipolares, esquizofrenia e transtornos mentais relacionados ao consumo de álcool e cocaína. No ano passado, mais de 199 mil pessoas se ausentaram do mercado e receberam benefícios relacionados a estas enfermidades, o que supera o total registrado em 2015, de 170,8 mil.

Devido a isso podemos observar que é importante que as organizações contem com profissionais de psicologia dentro do seu corpo de funcionários. Esse profissional através dos seus conhecimentos pode agir em diversas áreas que envolvam a saúde mental do colaborador, que vão desde o acompanhamento psicológico individual a palestras motivacionais e atividades voltadas à melhora do clima organizacional.

## **2.4 Segurança no Trabalho**

A segurança do trabalho pode ser entendida como a soma de medidas e ações, estas adotadas com objetivo de diminuir os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e assim proteger a integridade do funcionário no ambiente de trabalho.

É um fato que a segurança do trabalho é de extrema importância nas empresas e é preciso ter o apoio do colaborador e mostrar que a organização se preocupa com o seu bem-estar, para tomar decisões que ajudem os funcionários a exercer suas atividades da melhor forma possível. Para isso deve-se estar atento a alguns fatores cruciais como medidas técnicas, educacional, psicológica e médica que ajudam na redução de risco de acidentes de trabalho e também maior qualidade de vida e satisfação dos colaboradores devido as condições oferecidas pela organização.

## **2.5 Ergonomia**

Ergonomia nada mais é que o estudo de toda e qualquer relação entre pessoas e seu ambiente de trabalho procurando a otimização do processo. Assim dentro das empresas, na produção, a todo instante tem circunstâncias que causam desconforto ao trabalhador, essas circunstâncias não precisam estar a possíveis acidentes graves, podem e são qualquer sensação que proporciona algo desagradável ao colaborador durante o exercício de suas tarefas, como posição de sua cadeira, altura de sua mesa, processador de seu computador, entre outros. Essas sensações são consideradas riscos ergonômicos.

Para identificar e mensurar um risco ergonômico, não é tão simples por ser considerado por muitos um assunto subjetivo, mas para isso existe um documento que levanta possíveis pontos para serem analisados. Esse documento tem o nome de Análise Ergonômica do Trabalho – AET. Esse documento tem como finalidade a avaliação e análise dos pontos levantados.

Uma organização com problemas ergonômicos terá seus resultados afetados de forma negativa, ou seja, a organização não irá atingir resultados maiores por causa de certos acontecimentos internos, além de ter um possível relacionamento ruim por conta disso. Do outro lado, a organização sem esses problemas ergonômicos também terá seus resultados afetados porém de uma forma positiva, como um resultado acima do esperado, uma maior produção, comunicação e relações de amizade, etc.

Uma das maneiras já encontradas para melhorar a ergonomia nas empresas é a educação e conscientização de seus colaboradores sobre o assunto por meio de possíveis reuniões, workshops, entre outros. Além disso, é recomendado que se praticasse alongamentos, exercícios, mudanças nas posturas.

## **2.6 A importância do EPI**

O EPI para quem não conhece o termo significa Equipamentos de Proteção Individual, e sua utilização é fundamental para garantir a saúde e proteção dos funcionários, evitando consequências mais graves em casos de acidentes no trabalho, estes equipamentos devem ser fornecidos de forma gratuita pela organização para que o colaborador desempenhe sua função na empresa e para que as atividades se tornem mais seguras e eficientes.

É importante também ressaltar que é obrigação dos supervisores e da empresa garantir que os funcionários façam o uso correto desses equipamentos, por isso deve-se investir em treinamentos e assegurar que o trabalhador esteja consciente da importância dos EPIs.

## **2.7 A importância das pessoas na organização**

As empresas funcionam através dos esforços de seus colaboradores, é por eles que é possível a produção de bens e serviços, que se pode entregar um atendimento de qualidade aos clientes, e dessa forma alcançar sucesso de mercado. É inegável que sem o esforço humano, energia, inteligência, dedicação, criatividade de pessoas, as organizações não existiriam. Pessoas passam grande parte de suas vidas em empresas tentando alcançar objetivos pessoais e individuais. De acordo com Chiavenato o ideal para as organizações é que canalize os esforços das pessoas para que elas atinjam seus objetivos individuais e dessa forma as duas partes saem ganhando.

Hoje em dia o diferencial de uma organização é saber valorizar os seus recursos humanos, buscando formar uma equipe capacitada, motivada, preparada e satisfeita. É necessário que a empresa identifique fatores que contribuam para o crescimento das pessoas de acordo com a sua individualidade, e dessa forma procurar formas de motivar seus funcionários respeitando as diferenças, e proporcionando ações que busquem a melhoria na qualidade de vida no trabalho, para solucionar possíveis problemas e para que desempenhem as suas atividades com excelência.

## **2.8 Como ter colaboradores motivados**

É comum que uma pessoa tenha uma produção superior à de outra pessoa que desempenhe a mesma função. Isso acontece porque uma pessoa está mais motivada que a outra, e por tanto dará mais de si ao desempenhar a função. A motivação é responsável por afetar as atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade.

### **2.8.1 Fatores motivacionais**

De acordo com Chiavenato (2000), o indivíduo está sob o controle dos fatores motivacionais, pois está relacionado aquilo que ele faz e desempenha.

E de acordo com Davis (1992), dentro de cada indivíduo existe uma tendência de desenvolver forças motivacionais mais específicas que dependem do ambiente cultural no qual vive, influenciando diretamente pela maneira como as pessoas percebem seu trabalho e encaram suas vidas. Portanto damos destaque a importância do gestor conhecer bem as necessidades de cada colaborador dentro da organização e levar em conta a força motivacional de cada um.



## 2.9 A importância do RH na qualidade de vida no trabalho

Quem irá desenvolver e aplicar a qualidade de vida se não o setor e Recurso Humanos?

A resposta muitas das vezes é ninguém. Ninguém pois outros setores não dão a mínima ou acham isso, qualidade de vida, uma bobeira e que o importante é se preocupar na maximização de lucros e coisas relacionadas a essas áreas. Qualquer e toda reclamação que se tem nas empresas passam nas mãos ou ouvidos dos recursos humanos, por isso o único setor que dá devida importância e atenção a qualidade de vida no trabalho é o setor de recursos humanos.

Com as reclamações e fatos abordados pelo mesmo RH, cabe-se a eles o trabalho de buscas sanar todos os pontos que lhe cabem fazer. Sejam eles na comunhão da equipe, na interatividade, no respeito, na segurança, na remuneração, entre outras caberão ao RH.

É claro que a qualidade de vida no trabalho não se resulta apenas na questão de ambiente físico, mas também o ambiente psicológico (convivência, relações, etc.) e ambos afetam drasticamente a organização. De certo modo, os trabalhadores/colaboradores passam em média um terço do dia na organização e em muitos lugares o horário é comercial, ou seja, das 8:00 da manhã até as 18:00 da tarde; assim o desgaste físico e mental é natural ocorrer na equipe.

E para amenizar todos esses desgastes o setor de Recursos Humanos atua para melhorar a situação, podendo ser de diversas formas, de acordo com a política da empresa e dos pedidos de seus colaboradores. Quanto maior o porte da empresa, maior será o possível desgaste, e assim “áreas de escape” serão necessárias para preservar a saúde e bem-estar de todos daquele lugar. Em empresas de grande porte serão necessários espaços maiores, obviamente, como áreas ao ar livre para aqueles colaboradores que fumam, ou até uma sala de jogos. Em empresas menores as áreas para lazer não precisam ter o mesmo que as áreas das empresas de grande porte, tendo um espaço que acomoda as pessoas e que lhe causam sossego/paz já é o mínimo necessário.

Não só para ajudar nas questões levantadas anteriormente, o setor de Recursos Humanos deve olhar atentamente para a questão do uso dos EPIs. A segurança também é um ponto bem importante que afeta a qualidade de vida no trabalho, pois nenhuma pessoa quer trabalhar em uma empresa de construção civil, por exemplo, que não tenha capacete, óculos, luvas, entre outros equipamentos. Dar o mínimo necessário nunca foi e nunca será o bastante para garantir a segurança e qualidade desses colaboradores. Dar o suporte e principalmente orientação aos funcionários é importante, por causa que muitas das vezes tem disponibilizando os EPIs, mas não educou seus colaboradores em usa-los, assim todo o esforço do RH foi em vão.

O dever, o direito, e a função de garantir e dar qualidade de vida no trabalho quase sempre vai ser do setor de Recursos Humanos, seja em áreas físicas, em áreas psicológicas, em segurança, ou em qualquer outra área, o RH sempre deverá buscar melhorar continuamente.

### **3 Conclusão**

Neste artigo fica evidente a importância da qualidade de vida no trabalho que contribui para maior desenvolvimento pessoal do indivíduo, melhoria da vida social e maior satisfação e motivação no trabalho, a consequência destes fatores é a maior produtividade do funcionário.

Também analisamos que a motivação do colaborador com a organização está diretamente atrelada a alguns fatores como condições físicas e psicológicas do trabalho, e também estar em um ambiente seguro. Ressalta-se ainda a importância da área de RH na empresa, na tomada de decisão visto que a satisfação dos funcionários é um ponto crucial para que os maiores patrimônios da empresa, seus colaboradores, tenham possibilidade de exercer suas funções com maior eficácia e principalmente que ambos os lados saiam ganhando, empregados e empregadores.

**Referências bibliográficas:**

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.