

FACULDADE EVANGÉLICA DE JARAGUÁ  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**DIOGO DA COSTA SOARES**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, FRENTE ÀS  
NECESSIDADE DE SE OBTER RESULTADOS NO MERCADO COMPETITIVO  
CONTEMPORÂNEO**

Jaraguá- 2018

**DIOGO DA COSTA SOARES**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, FRENTE ÀS  
NECESSIDADE DE SE OBTER RESULTADOS NO MERCADO COMPETITIVO  
CONTEMPORÂNEO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à banca examinadora do curso de Administração da Faculdade Evangélica de Jaraguá, como requisito parcial para a obtenção do título de Administrador.

Orientador(a): **Prof(a) Me(a): Janaine Monica de Oliveira Sousa**

Jaraguá -2018

**DIOGO DA COSTA SOARES**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, FRENTE ÀS  
NECESSIDADE DE SE OBTER RESULTADOS NO MERCADO COMPETITIVO  
CONTEMPORÂNEO**

Trabalho de Conclusão de Curso DEFENDIDO e APROVADO em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de  
201\_\_, pela Banca Examinadora do Curso de Administração, constituída pelos membros:

---

Prof. Me. Janaine Monica de Oliveira Sousa

- Orientador -

---

Prof. Me. João Pedro dos Santos Pereira

- Membro Interno -

---

Prof. Esp. Francys Restell Del Royo

- Membro Interno -

-

## **DEDICATÓRIA**

Eu dedico esse trabalho aos meus pais que sempre me apoiaram, meu pai Dercilio e Minha mãe Miquelina, e também não poderia deixar de dedicar a minha noiva Euciany que sempre me ajudou e apoiou e meus irmãos Daniel e Danilo.

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço a Deus primeiramente pelas conquistas e agradeço a minha família que sempre me ajudou e todos que de alguma forma participaram desse conquista.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	7
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>CAPITULO 1</b> .....	9
<b>A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b> .....	9
1.1 MANEIRAS DE SE MEDIR QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	10
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	13
<b>MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA</b> .....	13
2.1 MODELO DE MASLOW E HERZBERG.....	13
2.2 MODELO HERZBERG.....	14
2.3 ESCOLA SOCIOECONÔMICA.....	15
<b>CAPITULO 3</b> .....	16
<b>DESAFIOS DE SE OBTER QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b> .....	16
3.1 FATORES QUE NÃO TRAZEM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	17
3.2 SOLUÇÕES PARA IMPLANTAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA.....	18
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	20
<b>REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA</b> .....	21

## **A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, FRENTE ÀS NECESSIDADE DE SE OBTER RESULTADOS NO MERCADO COMPETITIVO CONTEMPORÂNEO**

<sup>1</sup>Diogo da Costa Soares

<sup>2</sup>Janaine Mônica de Oliveira Sousa

### **RESUMO**

Esse trabalho objetivou analisar a importância da qualidade de vida no trabalho, seus modelos e dificuldade de implantação nas organizações. Um dos programas adequados de qualidade de vida no trabalho, busca a humanização em uma organização, proporcionando condições de desenvolvimento pessoal do indivíduo, para que ele busque se sentir bem no trabalho e também o seu convívio social. Bem como o seu bem-estar. Esse novo modelo de trabalho está se tornando elemento-chave nas organizações bem-sucedidas e competitivas. Na sua grande maioria já tem se estabelecido esse modelo. Então, o grande desafio dos gestores é olhar as pessoas como seres humanos e não como recursos organizacionais. Valorizando principalmente as pessoas. Para o desenvolvimento do trabalho fez-se uma revisão da bibliografia disponível em livros, periódicos e sites, possibilitando um melhor entendimento do tema em estudo do caso. A qualidade de vida no trabalho é um caminho sólido e com muitos horizontes para uma vida integrada e inovadora nas organizações. Porque se trata de algo essencial nas organizações e que cada vez vem se tornando mais importante. As propostas e ações de qualidade de vida no trabalho refletem, positivamente, na comunicação, na confiança entre as pessoas e na imagem da empresa para seus clientes e empregados contribuindo assim para a melhora dos rendimentos do profissional e da imagem da empresa.

Palavras chave: Qualidade de vida no trabalho, organizações e Pessoas

---

<sup>1</sup>Discente do curso de Administração – Faculdade Evangélica de Jaraguá

<sup>2</sup>Prof<sup>ª</sup>, mestra, orientadora do curso de Administração – Faculdade Evangélica de Jaraguá

## INTRODUÇÃO

O estresse é um problema crescente das pessoas nas organizações e um alto grau de estresse pode causar problemas de saúde nos colaboradores. E todas as empresas são constituídas por pessoas e vamos verificar a importância de se ter qualidade de vida das pessoas no ambiente de trabalho e o que levam essas pessoas a terem ou não essa qualidade de vida no mercado competitivo de hoje pois a importância da qualidade de vida dos colaboradores e seu bem estar no ambiente de trabalho, e o que leva esses colaboradores a se manterem motivados, fatores que levam ao colaborador a desmotivação, buscar identificar as formas e meios que as pessoas utilizam para se motivarem.

Nos dias de hoje as empresas estão mais preocupadas com seus colaboradores, visando um funcionário mais feliz e com isso ele estará mais motivado e conseqüentemente sua produtividade será. As empresas vêm buscando maneiras e métodos para cada vez mais fazer com que o colaborador se sinta melhor no ambiente de trabalho, Esses colaboradores estão cada vez mais exigentes e querem satisfação com o trabalho, reconhecimento um ambiente psicológico agradável, e o principal ele quer se sentir importante para aquela empresa.

Mais qualidade de vida no trabalho gera mais resultado. Colaborador feliz e focado no trabalho é igual a mais produtividade e conseqüentemente mais lucro para a empresa, porque o funcionário satisfeito trabalha melhor. Um funcionário feliz e que trabalha contente ele terá uma melhor produtividade no ambiente de trabalho. Em contrapartida a falta de qualidade de vida no trabalho gera frustração e prejuízo. Aquele colaborador que não se sente bem no ambiente de trabalho ele produzirá menos não estará feliz e vai gerar prejuízo para a empresa.

Esse trabalho tem por Objetivos Verificar a importância da qualidade de vida no trabalho frente a necessidade de se obter resultados no mercado competitivo contemporâneo. Descrever fatores que geram qualidade de vida no trabalho e também averiguar o resultado a partir da qualidade de vida no trabalho e identificar fatores que não trazem qualidade de vida no trabalho.

Nos dias atuais, fala-se muito em qualidade: qualidade no serviço, qualidade no atendimento aos clientes, qualidade nos produtos e qualidade de vida. Estes, dentre outros, chama-se de qualidade total, a Qualidade de vida no trabalho que tem como objetivo criar uma organização na qual todos os funcionários estejam trabalhando para fazer dela a melhor do seu campo de atuação e faça daquela empresa a melhor de se trabalhar com a alta qualidade no trabalho.

Há pouco tempo, houve a preocupação com a qualidade e vida no trabalho, o trabalho ganhou notabilidade como parte integrante de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. Segundo Chiavenato (2002), A qualidade de vida no trabalho tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, procurando sempre o seu bem estar. do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade, empresas querendo seus profissionais satisfeitos e bem produtivos. Pode-se afirmar que uma empresa com qualidade é, aquela empresa que entre outros fatores, aquela que possui colaboradores que, estão satisfeitos onde trabalham após atender suas necessidades básicas, estejam satisfeitos com a empresa e seus colegas de trabalho, isto é, sua equipe de trabalho. Desenvolvendo bem suas atividades de trabalho.

Para Fernandes (1996), pode-se entender que Qualidade de vida no trabalho tem como objetivo facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, ele busca atender as necessidades do trabalhador tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho, eles produzem mais e produzem mais para as empresas quando estão satisfeitas.

## **CAPITULO 1**

### **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

De acordo com Ferreira (2017) não havendo um consenso sobre em que época surgiu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pode-se considerar, que seu surgimento ocorreu em 1950 com os estudos de Eric Trist e outros pesquisadores no Instituto Tavistock, em Londres na Inglaterra. Esse momento, não foi o primeiro em que a satisfação do trabalhador foi considerada ou seja o trabalhador pela primeira vez teve um estudo direcionado para si. Pode-se dizer que desde a implantação da Administração Científica de Taylor (final do século XIX e início do século XX) esse tema vem sendo estudado.

Para Taylor(2012), a administração deve ter o objetivo de assegurar o máximo de riqueza, tanto para o patrão como para o empregado. Partindo de que o ser humano era movido apenas pelo dinheiro, o foco era pagar altos salários e diminuir os custos de produção, afim de maximizar lucros para ambas as partes. Com isso houve uma grande evolução nessa visão de negocio e esse pensamento gerou uma organização a mais rápida e pratica marcada pela divisão de tarefas, especialização a hierarquia e padronização das atividades.

Qualidade de vida no trabalho é um assunto bem atual no presente momento em que vivemos, é um assunto que deve ser levado a sério por organizações que desejam obter os melhores resultados, e que também priorizam condições adequadas aos seus colaboradores para a realização de suas atividades cotidianas.

Para Estelle (2008) O mundo globalizado em que encontramos atualmente vive características onde acontecimentos ocorridos em uma determinada parte do mundo não ficam isolados pois tudo está interligado e as informações estão disponíveis a todos que quiserem acessar. E são reportados até mesmo na hora em tempo real ao “resto” do mundo. Há tempos atrás, as pessoas buscavam nas empresas um lugar de onde podiam tirar o seu sustento e o sustento de sua família e nada mais, algo para ir e ganhar se dinheiro.. Estelle (2008)

Fato que com o passar dos anos, vem mudando, pessoas estão mais exigentes e a cada dia o ser humano surge com novas necessidades. As pessoas, a cada dia mais, vêm buscando empresas em que mais se assemelhem a elas, que tenham perfis parecidos e que anseiam os mesmos objetivos. ao seu jeito de levar a vida, ou às oportunidades que determinada empresa oferece: um plano de carreira definido para seus colaboradores, plano de cargos e salários formalizado, ou até mesmo aquelas empresas que buscam a manutenção de um clima organizacional harmonioso, buscam atingir um clima agradável onde a Qualidade de Vida de seus funcionários é colocada como prioridade.ou seja aquela empresa busca atingir os desejos e metas de seus colaboradores.

### 1.1 MANEIRAS DE SE MEDIR QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Kaplan e Norton (1997) definiram o Balanced Scorecard (Indicador balanceado de Desempenho) como uma maneira de avaliar o desempenho da empresa em observância com a missão, visão e valores da mesma. Os autores propuseram quatro perspectivas: financeira, cliente, processos internos e pessoas. A fim de se investigar mais a fundo as empresas. Começaram pelas pessoas que é por onde se deve começar, consta algo como qualidade de vida no trabalho, que envolve primeiramente as pessoas. É muito provável que funcionários motivados, capacitados e bem remunerados passem a ter um desempenho acima da média, gerando lucro pra sua empresa e reduzindo custo, apresentando melhores soluções aos clientes e gerando como desdobramento maior vitalidade financeira, ou seja, trazendo lucro com sua alta produtividade. Que, mais do que nunca, pode significar a sobrevivência da empresa. Isso pode ser um diferencial para essas empresas em tempos de crise, pra se ter idéia do tamanho dos benefícios a ambas as partes. O conceito e critérios para a qualidade de vida

no trabalho. Pode-se entendê-la como um programa que visa facilitar e satisfazer necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, melhorar o dia a dia e dar condições para eles desenvolverem suas funções. tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Quando colaboradores se sentem bem a produtividade dessas pessoas pode ser muito superior aos que produzem quando não se sentem importante nas organizações.

Feigenbaum (1994) entende que qualidade de vida no trabalho é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural quando ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvido nas decisões que influenciam diretamente suas atuações. ou seja quando parte de dentro para fora, quando os colaboradores participam de ações para melhoria da empresa eles se sentem melhor e isso gera qualidade de vida no trabalho.

Fernandes (1996) conceitua que qualidade de vida no trabalho como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, Para ele todos os fatores que envolve o ser humano, reflete diretamente no bem-estar e na produtividade das empresas. A Qualidade de vida no trabalho deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente, a cada dia são novas necessidades e novas descobertas e as empresas devem estar atentas para satisfazer seus colaboradores da melhor forma. E é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Pode ser num contexto macro ou micro, Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho, E soa temas complexos e necessários para toda e qualquer empresa que pretende que seus colaboradores se sintam bem e importante no seu ambiente de trabalho. Sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho, que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados. Hoje em dia um dos fatores mais importantes que as empresas tem levado em consideração é a satisfação dos seus colaboradores, pois a tecnologia a cada dia surpreende com novas inovações. A meta principal do programa de Qualidade de vida no trabalho é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa visando satisfazer seus colaboradores afins de que se o colaborador está satisfeito sua produtividade será maior e a empresa vai ganhar de todas as formas com isso.

Segundo Ferreira (2017) A intensa padronização do trabalho, a prescrição de métodos e normas de trabalho e a separação entre o pensar, o planejar e o agir geraram uma desmotivação no trabalho, altos índices de absenteísmo colaboradores desinteressados e altos índices de rotatividade, baixa qualidade dos produtos e dos trabalhadores que não gostavam do seu local de trabalho. Ferreira (2017)

Então as empresas perceberam que assuntos que envolviam a qualidade de vida de seus funcionários lhes interessavam em todos os níveis, tanto social como particular, e que esses assuntos estão totalmente ligados à produtividade dos mesmos. Porque se um colaborador está com algum problema e se machuca no trabalho isso afeta as duas partes e o trabalhador vai se ausentar do trabalho enquanto a empresa vai perder seu funcionário por algum tempo, por isso que é importante as duas partes caminhem lado a lado para que esse tipo de problema seja minimizado e ambas as partes não se prejudiquem.

Sabe-se que empresas a cada dia se preocupam mais com seus colaboradores, muito em função do mundo globalizado e do mercado a cada dia mais competitivo e acirrado, qualidade de vida dos colaboradores agora é assunto serio para as empresas, pois agora se descobriu que o material humano hoje se trata da parte mais importante e do material mais valioso das empresas.

Segundo Fernandes (1996) Analisando estas mudanças no mercado, nos últimos tempos, questões relativas aos funcionários e ao grau de satisfação destes dentro das organizações vêm ganhando muito espaço nos estudos relativos a gestão de pessoas. Porque pessoas a cada dia se tornam cada vez mais importantes nas organizações. A cada dia mais, as empresas buscam formas de adequar seu espaço físico para que seus funcionários se sintam melhor no ambiente de trabalho. uma vez satisfeitos, possam alcançar metas nunca antes estabelecidas e alcançadas pelos mesmos. Esse novo modelo de lidar com o colaborador o objetivo é garantir maior eficácia e produtividade e, ao mesmo tempo, o atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores. Empresas que implantam ações neste sentido priorizam a qualidade do ambiente em que seus funcionários estão inseridos e seu bem estar durante a realização de suas tarefas a fim de ter seu colaborador bem e desenvolvendo bem a sua função no trabalho.

Porque toda pessoa tem suas necessidades, o movimento pela Qualidade de vida no trabalho surgiu visando possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, afim de que as duas partes ganhem, considerando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador, ou seja, os cargos deveriam ser adaptados aos trabalhadores e à tecnologia da organização uma completando a outra.

## **CAPÍTULO 2**

### **MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA**

#### **2.1 MODELO DE MASLOW E HERZBERG**

Na década de 1950 surgiu a Escola Comportamental, cujo foco era explicar o comportamento dos trabalhadores via motivação. São estudiosos dessa escola, entre outros, Maslow e Herzberg.

Koontz Et Al (2009) Explica que Abraham Maslow foi um psicólogo de grande destaque por causa de seu estudo relacionado às necessidades humanas. Um grande estudioso, Segundo a teoria de Maslow, o homem é motivado segundo suas necessidades que se manifestam em graus de importância onde as fisiológicas são as necessidades iniciais e as de realização pessoal são as necessidades finais. Cada necessidade humana influencia na motivação e na realização do indivíduo que o faz prosseguir para outras. E o ser humano só consegue evoluir na pirâmide se conseguir atingir aquela em qual ele se encontra e não consegue pular uma pra atingir a de cima, rtem que ser no degrau até o topo.

A hierarquia das necessidades de Maslow considera que as necessidades estão organizadas em uma escala de importância e de influencia do comporta- mento.e uma só pode ser alcançada quando a anterior for conseguida antes. Parte da premissa de que a motivação decorre da satisfação de necessidades que podem ser hierarquizadas, isto é, as de nível mais baixo precisam estar satisfeitas para que as de nível superior possam despertar interesse. E ela começa com aquelas mais necessárias, na base estão as necessidades mais baixas e recorrentes, enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas. Podendo levar alguns anos até se chegar ao topo. Podemos compreender as necessidades tal como estivessem hierarquizadas conforme degraus de uma escada, uma de cada vez.

Abaixo, na figura 1 segue pirâmide de Maslow, focando nas necessidades do ser humano.



*Pirâmide de Maslow*

## 2.2 MODELO HERZBERG

Segundo Koontz Et Al (2009) Frederick Herzberg aborda a situação de motivação e satisfação das pessoas. Ele foca seu estudo no comportamento humano. O objetivo era entender os fatores que causariam insatisfação e aqueles que seriam os responsáveis pela satisfação no ambiente de trabalho. Para entender o lado humano.

Nesta teoria, Herzberg afirmava que existiam dois fatores que afetavam o indivíduo.

Fatores motivacionais: Intrínsecos (que levam a satisfação): a satisfação no cargo é função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes do cargo. Algo que desperte no colaborador que ele é útil no que faz. São fatores que estão sob o controle dos indivíduos, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha no seu dia a dia. Envolve sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização. Fatores que são de dentro para fora.

Fatores higiênicos: Extrínsecos (que levam a insatisfação): São fatores administrados e decididos pela empresa, Ou seja de total controle da empresa ou organização estão fora do controle das pessoas, acontecem longe dos seus domínios. Os principais fatores são: salário, tipos de supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, regulamento interno, etc. Já esse fator é de fora para dentro, o trabalhador não tem controle sobre o que está acontecendo.

## Teoria de Herzberg

Fatores de Higiene	Motivadores
Condições de Trabalho	O trabalho em si
Pagamento	Responsabilidade
Segurança no trabalho	Senso de Realidade
Relações do Trabalho	Reconhecimento
Prática de supervisão e administração	Perspectiva de Evolução
Política e administração da empresa	

*Teoria de Herzberg*

## 2.3 ESCOLA SOCIOECONÔMICA

A cada dia cresce a nova visão de se obter qualidade de vida no trabalho, Segundo Limongi(2012)

“Qualidade de Vida no Trabalho, começa com a análise das relações de trabalho nesta era da globalização e de seus paradoxos. A globalização tem impulsionado novas relações de trabalho e tendências que, certamente, estão refletindo na segurança, na saúde e nas expectativas do trabalhador. Cada vez mais avançada, a tecnologia proporciona equipamentos de proteção mais seguros e a medicina preventiva pode contar, por sua vez, com estudos e mais soluções. Ao mesmo tempo, novos desafios surgem pela revolução nas relações de produção e nas formas ocupacionais, como, por exemplo, o trabalho a distância. Reivindicações para diminuir a carga horária de trabalho acontecem em vários países e, quando atendida”. Franca, Ana Limongi(2012)

A qualidade de vida no trabalho tem seu início no ponto em que se mede a satisfação dos colaboradores frente as necessidades de se obter resultados no dia a dia, E o que mais se verifica na qualidade são as necessidade de segurança , saúde e na expectativa do trabalhador, Por sua vez a tecnologia cada vez mais avançada vem ajudando e contribuindo para que os

trabalhadores se sintam melhor nos seus empregos e tenham uma qualidade de vida mais elevada.

### **CAPITULO 3**

#### **DESAFIOS DE SE OBTER QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Alguns desafios surgem a cada dia nas empresas, e um dos maiores são a relação entre trabalho e distância, que causam alguns transtornos e geram em alguns casos a não qualidade de vida o trabalho. Um profissional que trabalha perto do seu trabalho e não sofre dificuldade de chegar até ele conseqüentemente terá um desenvolvimento no seu trabalho e já aquele que sofre para chegar ao trabalho tem grandes possibilidades de ter alguma dificuldade em desempenhar sua função no seu trabalho. Devido ao cansaço e ao stress etc.

A cada dia colaboradores ganham mais voz nas empresas e conseqüentemente no mercado global, e a cada dia a luta por mais direitos é mais acirrada, colaboradores reivindicando direitos a trabalhos e horas mais dignas nas suas jornadas de trabalho.

#### Escola organizacional

A dimensão socioeconômica segundo Limongi (2012) está presente nas partes onde condiciona as formas de encarar a teoria e analiticamente as questões de Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores. No caso da saúde, por exemplo, a prática terapêutica deve ser entendida somente como um dos instrumentos possíveis e modernos para a ação da sociedade na área, esses fatos ajudam principalmente na velocidade com que a globalização afeta colaboradores e patrões e as relações de trabalho e estas reagem, criando especificidades históricas e regionais, peculiar de cada região para região e tudo que as envolve, para Limongi(2012)

“A análise de fenômenos específicos do trabalho, como saúde, segurança, motivação, adaptação de expectativas a condicionantes gerais, entre inúmeros outros, limita a compreensão da investigação. A rigor, Qualidade de Vida no Trabalho envolve uma dimensão específica do local onde as relações de produção ocorrem. Trata-se de reconhecer que grande parte das relações de trabalho, de suas práticas e seus valores nasce de experiências no chão de fábrica, dos processos de controle da produção, dos tempos e movimentos, evoluindo para qualidade total e critérios de excelência.” Franca, Ana Limongi(2012)

A relação qualidade de vida no trabalho está ligada a qualidade do local da produção, e o texto são bem claro quanto a isso, se têm uma boa qualidade na produção esse colaborador

tende a ter maior qualidade de vida e naturalmente desenvolvera melhor o seu trabalho ao qual foi designado, e ao contrario, da mesma forma se aquele colaborador não possui condições adequadas de produção e se alguma coisa o atrapalha na produção, ele terá menor desempenho em suas atividades no seu trabalho e conseqüentemente a produção será comprometida e tanto o colaborador quando a empresa que o mantém terá prejuízo no seu dia a dia. (2012) Limongi

Segundo Guedes Matheus (2013) Quando de fala em Estudar Qualidade de Vida no Trabalho vai além da leitura das teorias propostas anos atrás, e um tem muito atual e não basta que a empresa tenha ações neste sentido, a empresa tem que se adequar a cada dia para que seus funcionários possam sentir estas ações.ou seja e possam sentir se bem naquele ambiente de trabalho, o ambiente de trabalho fica mais harmonioso e todos ali inseridos trabalham e visam o alcance dos objetivos da empresa. Todos ganham,a empresa com a alta produtividade de seus colaboradores e os colaboradores com a melhora em seus afazeres na empresa e tendo mais qualidade de vida. Estão motivados pelas tarefas que realizam, estão capacitados pelos treinamentos que fazem, são bem remunerados, a qualidade e o conforto das instalações da empresa são adequadas, existe oportunidade de ascensão na empresa, todos são vistos de forma igualitária, existe liberdade para que o colaborador expresse o que pensa, são algumas das ações que trazem qualidade de vida ao trabalho. Há um balanço entre a vida pessoal e profissional sem que nenhum dos dois seja afetado e o funcionário sente-se orgulhoso em fazer parte daquela organização, em todos os aspectos.

### 3.1 FATORES QUE NÃO TRAZEM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

stress é uma reação do organismo humano e com componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais que ocorre quando surge alguma necessidade de uma adaptação grande a um evento ou situação de importância. É um evento único e este evento pode ser algo negativo ou positivo.

Para França (2005) o stress negativo é o stress em excesso. Onde Ocorre quando a pessoa ultrapassa seus limites e esgota sua capacidade de adaptação. A pessoa não mais é capaz de se adaptar ou reverter algo, o organismo fica destituído de nutrientes e a energia mental fica reduzida. E a pessoa tende a se estressar e ficar descontrolada. Produtividade e capacidade de trabalho ficam muito prejudicadas. Sua produtividade cai significativamente. A qualidade de vida sofre danos. Posteriormente a pessoa pode vir a adoecer. Se persistir com o stress essa pessoa devera procurar um medico, pois o stress em excesso pode levar a problemas muito serio de saúde.

Para França (2005) o stress positivo é o stress em sua fase inicial, de alerta. De início parece bom e O organismo produz adrenalina que dá ânimo, vigor e energia, deixando esse colaborador mais animado e motivado a trabalhar e produzir cada vez mais, fazendo com que a pessoa possa produzir mais e ser mais criativa. Ela pode passar por períodos em que dormir e descansar passa a não ter tanta importância. Ela fica tão motivada que sua capacidade de trabalhar supre essa vontade de descansar e é a fase da produtividade. Ninguém consegue ficar em alerta por muito tempo, Chega uma hora que isso se volta contra essa pessoa e ela sofre a consequência, pois o stress se transforma em excessivo quando dura demais.

Segundo Rossi Maria (2012)

“O stress já recebeu muitas definições. Embora haja grande diversidade e desacordo entre alguns pesquisadores quanto à definição de stress, há um consenso quanto à existência de dois tipos gerais de stress, Quando se coloca o desempenho em um gráfico, comparando-o com o nível de stress, a hipótese do invertido geralmente é confirmada. Ou seja, na extremidade inferior da escala, à medida que os estímulos de stress aumentam o desempenho do indivíduo também tende a aumentar. No ponto intermediário da escala, onde os estímulos de stress são bastante altos, há uma mudança na direção da escala. À medida que os estímulos de stress aumentam, o desempenho tende a cair porque o indivíduo fica, aparentemente, sobrecarregado e não consegue responder a mais estímulos”. Rossi Maria (2012)

O stress é algo natural de cada ser humano, Rossi Maria(2012) diz que o stress de mais pode atrapalhar, mais o stress de menos também atrapalha o desenvolvimento do colaborador, e as suas consequências e seus sintomas para o colaborador são: Queda de produtividade, apatia, confusão mental, sensação de desgaste ao acordar, depressão e irritabilidade acima do justificável, dificuldade com a memória, auto-estima baixa. Esses são alguns dos sintomas mais frequentes nos colaboradores com stress no trabalho.

E também tem os sintomas físicos que eles sentem no seu corpo, e os principais são: tensão muscular, infecções, tonturas, dores de cabeça, dores de estômago ou gastrite, aftas, retração das gengivas, problemas dermatológicos, pressão alta, herpes, taquicardia. Dentre outras.

### 3.2 SOLUÇÕES PARA IMPLANTAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

Segundo Hackman (1997) o desempenho de cargos e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da Qualidade de vida no trabalho. Se esta for de classe baixa, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação do mesmo, à má vontade, ao declínio da produtividade, ou seja, a produção cairá consideravelmente e a comportamentos contra produtores. Se for rica, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, entre os colaboradores, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas oportunidades de êxito psicológicas e conseqüentemente sua produtividade e atenderá a reduzir o mecanismo rígido de controle social, buscando atingir os objetivos.

Hoje, os colaboradores são mais instruídos com muitas informações e têm menos probabilidade de aceitar autoridade sem questionar, não aceitam de qualquer maneira as imposições que lhes são passadas como resultado, há um maior interesse pela qualidade de vida no trabalho dos colaboradores e a gestão com as pessoas é uma das áreas que melhor busca viabilizar as ações de preparação e desenvolvimento da gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. Buscando atender as necessidades dos colaboradores. Mas o treinamento e o desenvolvimento podem ser considerados parceiros e instrumentos das metas de bem-estar no trabalho, usados como ferramenta para atingir as metas e objetivos, ressaltando que o treinamento é potencial, criatividade, força de trabalho, inovação, compromisso, interação, dedicação. Capacitando as pessoas no ambiente organizacional através das situações planejadas e monitoradas para obtenção de mudanças pessoais, grupais e organizacionais. A fim de transformar teoria em prática e fazer com que colaboradores atinjam seus objetivos e conseqüentemente os objetivos da empresa também. que após sua implantação, eles passarão a ser menos estressados e cansativos devido a qualidade de vida que estará sendo oferecida ao operário no seu trabalho no dia a dia. Para Werter Jr(1983)

“Os que “os esforços para melhorar a Qualidade de vida no trabalho procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios, sendo a Qualidade de vida no trabalho afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo”. Neste caso, verifica-se que a natureza do cargo é que envolve mais intimamente o trabalhador. Desta forma, talvez a necessidade mais importante para compreender como o projeto de cargo afeta a qualidade de vida no trabalho seja que os encargos são o elo entre as pessoas e a organização”. Werter Jr (1983)

Todo trabalho que é feito para se obter qualidade de vida no trabalho eles tem por objetivos eles tem por finalidade fazer com que os colaboradores obtenham resultados mais

satisfatórios, e ela pode ter alguns fatores que atrapalham a qualidade de vida que o principal é o projeto de cargo e salários. E esse motivo é o principal elo e entre trabalhadores e empresas, por isso esse motivo torna-se tão importante.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Qualidade de Vida no Trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização. Suas expectativas para o futuro nas organizações A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, ela envolve tudo que cerca o colaborador, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho criatividade e vontade de inovar, de aceitar mudanças, A busca pela qualidade total, antes voltada apenas para o aspecto organizacional, já deve voltar sua atenção para a qualidade de vida no trabalho, buscando uma maior participação das empresas.

O estudo mostra Também que existem muitas empresas que estão preocupadas não só ao alcance dos seus objetivos e do lucro, Essas empresas têm buscado estudos para trazer essa qualidade de vida para que todos possam ganhar tendo um funcionário alegre e motivado e conseqüentemente com uma alta produtividade dentro da empresa. Antes não havia essa preocupação com os funcionários e que agora começam a priorizar a qualidade do ambiente que é oferecido aos seus colaboradores.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA

ROBBINS, S.P; JUDGE, T.A; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14 ed. São Paulo. Pearson prentice hall 2010. Disponível em: <[http://www.uesc.br/cursos/graduacao/bacharelado/administracao/monografias/renata\\_chavie\\_r.pdf](http://www.uesc.br/cursos/graduacao/bacharelado/administracao/monografias/renata_chavie_r.pdf)>. Acesso em 30 de Maio de 2018.

M. ESTELLE, MORIN. Psicologia e Gestão. 2º ed. São Paulo. **Atlas** 2008.

MCSHANE, VON GINOV. Comportamento Organizacional, 1º. Ed. Porto alegre. AMGH 2012.

RIBEIRO, Celia. Boas Maneiras e Sucessos no Negócio. 1º ed. L&PM. Porto alegre 2004.

CARVALHO, Antônio Vieira; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. V.2. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2001.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Organização Andrea Ramal - Rio de Janeiro: LTC, 2017.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

LACAZ, F. **Qualidade de vida no trabalho e saúde / doença**. Scielo Brasil. Centro de Estudos em Saúde Coletiva (Cesco), Universidade Federal de São Paulo. São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://momentoadm.blogspot.com.br/2016/04/teoria-de-herzberg.html>>; <<https://www.youtube.com/watch?v=pagaltPEcbg>>. Acesso em: 25 jan. 2018.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 3. ed. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria\\_dos\\_dois\\_fatores\\_de\\_Herzberg](https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_dos_dois_fatores_de_Herzberg)>. Acesso em: 01 de Junho de 2018.

FRANÇA, Ana Limongi. Qualidade de vida no trabalho – QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial, 2ª edição. **Atlas**, 11/2012.

GUEDES, Freire Matheus. *Qualidade de Vida no Trabalho*, Brasília 2013.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. *A Estratégia em Ação: Balanced Scorecard*. Rio de Janeiro: Campos, 1997.

FEIGENBAUM, Armand V. *Controle de Qualidade Total*. 40 ed. São Paulo: Makron Books, 1994. v.1 e v.2.

ROSSI A, Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven (Org.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. *Atlas*, 02/2012.

WERTHER, Jr. W; DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos. Edição compactada*. 3. ed. São Paulo: *Atlas*, 2002.

TAYLOR, John R. *Introdução à Análise de Erros*. Bookman, 01/2012.

FRANÇA, Ana Limongi, RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*, 4ª edição. *Atlas*, 09/2005.

KOONTZ Harold Et All *Administração uma global e empresarial*, São Paulo. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, 2009