

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O DESAFIO DAS ORGANIZAÇÕES MODERNAS

Autoria

Eliade Freitas
UNIVALI

Professor Orientador

Gustavo Lima Soares

Resumo

Desde o estudo das primeiras teorias da administração, um dos pontos de maiores destaques é a produtividade dos colaboradores nas organizações, sendo que para alcançar melhores indicadores de produtividade foram implementados diversos modelos, desde um rígido autoritarismo, como no início da Revolução Industrial, até mesmo modelos democráticos, que buscavam a valorização do colaborador. Com o avanço da tecnologia e globalização, percebe-se um elemento de extrema importância para as organizações, que é chamado de qualidade de vida no trabalho. Com a QVT, há um maior engajamento com a empresa, ou seja, maior produtividade, pois ela visa compreender as necessidades dos funcionários, e atende-las. Neste intuito, o presente trabalho tem como objetivo determinar quais as dimensões da QVT do modelo de Westley podem interferir na satisfação dos colaboradores. Para o desenvolvimento do trabalho foi realizada uma pesquisa aplicada. Quanto aos objetivos a pesquisa é classificada como exploratória/descritiva.

Área Temática: Gestão de pessoas

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O DESAFIO DAS ORGANIZAÇÕES
MODERNAS**

RESUMO

Desde o estudo das primeiras teorias da administração, um dos pontos de maiores destaques é a produtividade dos colaboradores nas organizações, sendo que para alcançar melhores indicadores de produtividade foram implementados diversos modelos, desde um rígido autoritarismo, como no início da Revolução Industrial, até mesmo modelos democráticos, que buscavam a valorização do colaborador. Com o avanço da tecnologia e globalização, percebe-se um elemento de extrema importância para as organizações, que é chamado de qualidade de vida no trabalho. Com a QVT, há um maior engajamento com a empresa, ou seja, maior produtividade, pois ela visa compreender as necessidades dos funcionários, e atende-las. Neste intuito, o presente trabalho tem como objetivo determinar quais as dimensões da QVT do modelo de Westley podem interferir na satisfação dos colaboradores. Para o desenvolvimento do trabalho foi realizada uma pesquisa aplicada. Quanto aos objetivos a pesquisa é classificada como exploratória/descritiva.

Palavras-chave: Qualidade. Produtividade. Satisfação.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de vida não é um simples termo, é um amplo campo de conhecimento onde estudiosos buscam sanar dúvidas pertinentes a vida diária dos seres humanos, com resultados que proporcionam vidas saudáveis, com maior longevidade, conforto e qualidade. De acordo com Nobre (1995), qualidade de vida se firma em um dos objetivos a ser atingido com o passar do tempo e desenvolvimento da sociedade.

Conforme Almeida, Gutierrez e Marques (2012), o entendimento sobre qualidade de vida, torna-se complexo por se tratar uma conjugação de inúmeros campos do conhecimento humano, como biológico, social, político, econômico, médico, entre outros, em que todos se relacionam.

Uma das formas para se abordar qualidade de vida, surge da ideia que se tem da maneira como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano, envolvendo, conseqüentemente, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito (GONÇALVES E VILARTA, 2004).

Qualidade de vida pode ser definida também como algo que proporcione condições favoráveis para o desenvolvimento do indivíduo, ou seja, o que cada pessoa considera indispensável para viver bem. É o tempo que deixa de se gastar no trânsito por morar próximo do trabalho, é a qualidade ofertada nos serviços médico-hospitalares, o bem-estar no trabalho, a realização financeira, ter tempo para o lazer e uma boa saúde (NOBRE, 1995).

Com a evolução dos estudos sobre qualidade de vida, as pessoas passaram a trazer este termo também para seus trabalhos (SUCESSO, 1998).

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é empregado desde tempos primórdios, mesmo que intitulado de outras formas, sempre visou a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores no cumprimento de suas funções (RODRIGUES, 2000).

De acordo com Fernandes (1996) o termo QVT remete a melhores condições físicas e de instalações, assistência a reivindicações salariais e diminuição da jornada de trabalho. Ainda segundo Fernandes (1996, p. 38), "QVT é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade [...] procurar criar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa".

Sucesso (1998), elenca alguns fatores que promovem a qualidade de vida no trabalho, como: rendimentos necessários que atendam às expectativas individuais e do grupo em que está inserido; Prazer pelo trabalho realizado; uma boa imagem da instituição interna e externamente; Conciliar trabalho e lazer; Condições e jornadas de trabalho adequadas; Possibilidade de crescimento dentro da organização e remuneração justa.

Desta forma, este trabalho procura responder a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são os fatores da qualidade de vida no trabalho que interferem na eficiência organizacional e produtividade dos trabalhadores?

Com isso, o objetivo geral visa identificar os fatores de QVT que interferem na eficiência organizacional e produtividade dos trabalhadores. Tendo como objetivos específicos, apresentar o histórico da QVT e destacar os elementos apresentados pelo teórico Westley (1979), como diferenciadores para se ter QVT nas organizações.

Posto que a maioria das organizações visam o aumento da produtividade para a manutenção da competitividade, Albuquerque e França (1998), procura-se

entender quais estratégias os gestores podem utilizar para melhorar o bem-estar e, em consequência, o desempenho dos colaboradores.

Nesse sentido, um estudo sobre QVT, que possibilite identificar quais as dimensões que interferem no comprometimento dos colaboradores, é uma prática que pode resultar na melhoria dos índices de produtividade das organizações. De acordo com Silva e De Marchi (1997), a implementação de programas de qualidade de vida nas organizações, trás alguns benefícios, como a presença de trabalhadores mais saudáveis e assíduos, maiores índices de produtividade, e ambientes de trabalho melhores.

Mecanismos relacionados à QVT podem ser utilizados pelos Gestores de Recursos Humanos para renovação dos modelos de organização no trabalho, de maneira que, o nível de satisfação dos colaboradores seja elevado e refletir na melhoria dos processos.

Como a QVT impacta diretamente na atitude dos colaboradores, parte-se da hipótese que as organizações que investem em políticas transparentes de gestão de pessoas, envolvendo as áreas que podem comprometer a motivação para o trabalho e incentivar a criatividade, podem ter mais facilidade para manter a competitividade no mercado em que estão inseridas.

Uma das marcas valorizadas e fator de sucesso de uma organização é o atendimento com qualidade aos clientes externos. Mas, para atender bem e satisfazer os clientes externos, as organizações precisam primeiramente satisfazer os clientes internos, que são os colaboradores, já que são os responsáveis pelo desenvolvimento, produção e melhoria dos produtos e serviços ofertados.

Um programa de QVT adequado pode resultar em ambientes e relacionamentos mais saudáveis, equilíbrio de objetivos e melhoria nos resultados pretendidos entre as organizações e os colaboradores.

Considerando estes aspectos, o estudo torna-se importante tanto para as organizações, quanto para o meio acadêmico, uma vez que serão analisadas as dimensões da qualidade de vida no trabalho que interferem nos quesitos, motivação, produtividade e satisfação. Temas que podem diminuir modelos rígidos de controle, permitindo recompensar e valorizar o principal elemento diferenciador, ou seja, o homem, responsável pelo resultado do negócio em qualquer organização.

2 REVISÃO TEÓRICA

Para o desenvolvimento deste trabalho, fez-se necessário um detalhamento teórico sobre conteúdos relacionados à temática estudada. Segundo Marconi e Lakatos (2007), qualquer projeto de pesquisa deve conter os argumentos ou pensamentos teóricos sobre os quais o pesquisador apoiará sua compreensão.

2.1 Administração geral

Para que uma organização obtenha sucesso, é necessário que seja dirigida com o auxílio de ferramentas da Administração, sendo possível desta forma, alcançar seus objetivos.

Para Silva (2007), a administração relaciona-se com a obtenção dos resultados pretendidos, utilizando-se o trabalho de outras pessoas. Já segundo Maximiano (2000), administração significa de forma primária, ação. A Administração é uma metodologia em que estão inseridos processos decisórios e realização de

ações, fazendo parte quatro elementos predominantes que trabalham de forma conjunta, como pode-se observar no quadro 1:

Quadro 1: Processos da Administração

PROCESSO OU FUNÇÃO	DESCRIÇÃO
Planejamento	Planejamento é o processo de definir objetivos, atividades e recursos.
Organização	Organização é o processo de definir o trabalho a ser realizado e as responsabilidades pela realização; é também o processo de distribuir os recursos disponíveis segundo algum critério.
Direção	Execução é o processo de realizar atividades e utilizar recursos para atingir os objetivos. O processo de execução envolve outros processos, especialmente o processo de direção, para acionar os recursos que realizam as atividades e os objetivos.
Controle	Controle é o processo de assegurar a realização dos objetivos e de identificar a necessidade de modificá-los.

FONTE: Maximiano (2000, p. 25)

E tratando-se de organização, elas são entendidas por Silva (2007) como dinâmicas e complexas, podendo ser definidas de várias formas.

A definição mais habitual é: “Uma organização é definida como duas ou mais pessoas com desejo e disposição de cooperar para o alcance de um objetivo comum” (SILVA, 2007, p. 40).

Com essa definição, são retratos quatro partes presentes no processo de administração, conforme apresentado no quadro 2:

Quadro 2: Funcionamento das organizações

SEQUÊNCIA	DESCRIÇÃO
Primeiro	As organizações são compostas por pessoas.
Segundo	Necessita-se de pessoas que dividirão o trabalho, tendo elas conhecimento e se adequando aos objetivos da empresa.
Terceiro	Deve-se existir limites, são os direitos e deveres das pessoas.
Quarto	E o último ponto, define-se que organizações são conglomerados com propósitos estabelecidos e que devem ser alcançados.

FONTE: Adaptado de Silva (2007, p. 54)

Fica claro então, que as organizações se iniciam com pessoas, sendo que estas estarão presentes ao longo de todo o processo organizacional, seja para a definição de objetivos, na divisão das tarefas que serão efetuadas para alcance dos mesmos, ou na aplicação dos direitos e deveres.

Desta forma, o Administrador busca conhecer todas as funções da administração, assim como suas áreas, seus processos e objetivos, envolvendo-se ao longo do processo com a definição de propósitos, onde os gestores formulam estratégias adequadas que lhes permitirão alcançar esses objetivos, passando pela divisão do trabalho e a coordenação de todas as tarefas, para avaliar se estas estão convergindo para os objetivos desejados e readequação se necessário.

2.1.1 Administração de Recursos Humanos

A área que trabalha com fatores relacionados a pessoas nas organizações, é comumente conhecida como Administração de Recursos Humanos (ARH), este termo vem sendo substituído pela expressão Gestão de Pessoas, a qual tem em seu significado, a atividade gerencial que tem por finalidade à cooperação das pessoas que atuam nas empresas, para que todos alcancem seus objetivos, tanto os organizacionais quanto o dos indivíduos (GIL, 2001).

Já Ribeiro (2005) destaca que a tendência atual, vai muito além do que um setor de ARH, envolve monitoramento das pessoas que estão presentes nas organizações, dando-as condições adequadas de trabalho. Passa-se a utilizar o termo, administração com pessoas, que significa administrar a organização juntamente com os colaboradores e os parceiros internos.

Ribeiro (2005, p. 4) ainda diz que a ARH “Tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõe, consideradas, hoje em dia, parceiros do negócio, e não mais meros recursos empresariais.”

2.2 Fatores que interferem na Administração de Recursos Humanos

Buscado mecanismos e estratégias para se manterem competitivas no mercado, as empresas acabam implantando alguns procedimentos que podem interferir na administração de pessoas e na QVT.

Albuquerque e França (1998), afirmam que as pessoas presentes na sociedade vivem novos questionamentos e formas de vida, tanto dentro, como fora das organizações, resultando em novos padrões de QVT a serem buscados.

Fernandes (1996), destaca 8 conceitos que podem interferir na administração de recursos humanos, de acordo com o Quadro 3:

Quadro 3: Fatores que interferem na Administração de Recursos Humanos

FATOR	DESCRIÇÃO
Compensação Justa e adequada	Categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado.
Condições de Trabalho	Categoria que mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho.
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Categoria que visa à mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia-a-dia, seu saber e suas aptidões profissionais.
Oportunidades de Crescimento e Segurança	Categoria que tem por finalidade medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego.
Integração Social na Organização	Categoria que objetiva medir o grau de integração social existente na instituição.
Constitucionalismo	Categoria que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição.
Trabalho e Espaço Total de Vida	Categoria que objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho.
Relevância Social na Vida no Trabalho	Categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados.

FONTE: Fernandes (1996, p. 49)

Nas organizações deve-se avaliar constantemente a remuneração ofertada, e identificar se está de acordo com o trabalho executado pelo funcionário. Cabe ao setor de Recursos Humanos (RH) informar a remuneração adequada para o colaborador ter uma boa qualidade de vida na sociedade em que está inserido, possibilitando desta forma, que suas necessidades básicas sejam supridas. Outros aspectos a serem verificados são: apuração do salário recebido pelos membros da mesma organização e também de outras organizações presentes no mercado, para que não haja uma desigualdade salarial, provocando desmotivação nas pessoas.

No quesito Condições de Trabalho, avalia-se a QVT, por meio da análise das condições oferecidas pelo local de trabalho. Entre essas condições estão a Flexibilização da jornada de trabalho, se a organização segue as leis trabalhistas, o Ambiente físico, procura-se fazer ajustes para que seja um local adequado para a execução das determinadas atividades, apresentando conforto e organização. Disponibilidade de materiais e equipamentos para a execução das atividades. Ambiente saudável, livre de riscos à saúde.

Outro ponto a ser acompanhado pela área de RH é o Uso e Desenvolvimento de Capacidades dos trabalhadores, identificando se o trabalhador está aplicando todo seu conhecimento nas atividades que é responsável por executar, oferecendo oportunidades para que isto ocorra. Assim como, verificar se os direitos dos trabalhadores estão sendo cumpridos pela organização.

A Categoria Oportunidade de Crescimento e Segurança, mensura a QVT de acordo com as oportunidades oferecidas ao empregado, para que este se desenvolva e possa sentir-se seguro. Entre os pontos verificados estão a Possibilidade de carreira, planos ofertados para que os colaboradores cresçam dentro da organização, podendo almejar altos cargos na medida que alcancem os objetivos estabelecidos pela empresa. Crescimento pessoal, visa a educação contínua do colaborador, para melhorar seu potencial.

No fator integração Social na Organização, verifica-se o grau de inclusão social presente na empresa. Esta categoria tem como objetivo possibilitar que todos recebam as mesmas oportunidades, não diferenciando às pessoas por aparência, sexo, credo ou origens.

A categoria Trabalho e o Espaço Total da Vida objetiva fazer uma equiparação entre a vida no trabalho e a vida pessoal do trabalhador, por meio de flexibilização de horários de entrada e saída, entre outras exigências que não permitam que o colaborador tenha uma boa vida pessoal.

Uma das mais importantes categorias, chamada de Relevância do Trabalho na Vida, possibilita ao empregado verificar a presença da organização na comunidade, por meio de projetos sociais. O setor de RH também procura tornar visível a valorização do colaborador por parte da organização.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

De acordo com Limongi-França (2004, p. 9), “a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando importância no âmbito das organizações e espaços nas discussões acadêmicas e empresariais.” A QVT está inserida no grupo de transformações que recebem as relações de trabalho na sociedade moderna, e relaciona-se com a produtividade, práticas e valores organizacionais e condições de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Esse tema, tornou-se tão importante pois o trabalho nos dias atuais, abrange grande parte da vida de todos os indivíduos. A maior parte da vida das pessoas é vivida dentro das organizações (RODRIGUES, 2000).

Percebe-se que desde a Revolução Industrial o trabalho tornou-se o centro da vida das pessoas, onde houve um grande êxodo dos campos para as cidades em busca de melhores condições de vida. Visto que na época da Revolução Industrial as pessoas trabalhavam por períodos exaustivos, em condições precárias, e desde então o tema QVT é discutido. Não fugindo da realidade de tempos passados, o advento da tecnologia trouxe ao trabalhador além de benefícios, responsabilidades nunca antes vistas, tecnologias estas que fazem com que o trabalhador esteja conectado a todo instante na rede global de computadores, ou seja, o “local de trabalho” pode estar localizado em qualquer lugar: em casa, viagens, lazer, etc. em todos os locais pode-se desenvolver atividades em prol da organização. Além disso, o nível de pressão no trabalho tornou-se alto, os resultados devem aparecer rapidamente, pois a ampla concorrência no mercado de trabalho.

A seguir a evolução histórica dos estudos relacionados com a QVT de acordo com Rodrigues (2000).

Quadro 4: Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho

PERÍODO	ACONTECIMENTO
1950	Início dos estudos no Instituto Tavistock em Londres, com relação a satisfação do trabalhador no trabalho. No mesmo período Louis Davis realizou pesquisas nos Estados Unidos que visava aumentar a satisfação dos operários no trabalho.
1960-1974	Impulso dos movimentos de QVT que se iniciaram na década de 50. Crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes, tendo como base a saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores. Nos Estados Unidos são criadas algumas comissões especializadas nos estudos sobre produtividade e qualidade de vida no trabalho.
1974	Crise nos países Ocidentais, em especial os Estados Unidos, o que culmina com a desaceleração dos estudos sobre QVT, chegando-se ao final da década de 70 com paralisação total em seu desenvolvimento.
1979	Nova fase de desenvolvimento das abordagens sobre a QVT. Novas técnicas advindas principalmente do Japão e disseminadas nas organizações dos Estados Unidos.
Atualmente	A QVT é difundida em diversos países, alguns deles implantaram na própria filosofia das organizações, métodos e práticas para uma maior satisfação dos indivíduos.

FONTE: Rodrigues (2000)

2.3.1 Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Westley

Estudiosos apresentam alguns fatores que podem interferir fortemente na motivação dos colaboradores de uma organização, seja de maneira positiva ou negativamente.

Dentre os diversos estudos, um dos mais conceituados é o modelo teórico de Westley, do ano de 1979, autor este que destaca quatro dimensões relacionadas com o trabalho, sendo tanto aspectos individuais como sociais. Estas dimensões são entendidas como econômicas, políticas, psicológicas e sociológicas, e podem resultar em indicadores de QVT.

Os indicadores de QVT na visão de Westley formam um conjunto que permitem mensurar o nível de satisfação dos trabalhadores, onde dentro de cada indicador, estão presente fatores que permitem esta associação. No indicador Econômico, estão relacionados a recompensa salarial justa, e condições de trabalho adequadas. O indicador político é representado pela estabilidade no emprego e a oportunidade de trabalhar sem sofrer discriminações que possam resultar em dispensas. Já o indicador psicológico, é resultante do processo da auto-realização no trabalho em que se executa. Quanto ao indicador sociológico, relaciona-se com a distribuição de responsabilidades dentro da equipe e oportunidade de participar de decisões relevantes na organização (FERNANDES, 1996).

Para Westley (1979), as dificuldades encontradas nas duas primeiras dimensões relacionam-se e suas soluções recomendam, no caso da dimensão econômica a divisão dos lucros alcançados no período pela organização, acordos de produtividade, alcance de objetivos e metas estabelecidos; na dimensão política, soluções recomendadas são a equipes auto-gerenciáveis, a descentralização do poder com a participação dos próprios funcionários nas decisões sobre demissões e desligamento de empregados.

Desta forma, a organização precisa atentar-se a tais fatores, os quais podem prejudicar o bem-estar dos funcionários, a sua satisfação e a produtividade da organização (FERNANDES, 1996).

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS

Este tópico descreve a metodologia a ser aplicada para realizar o trabalho, assim como, tem por objetivo definir o delineamento da pesquisa, quanto aos objetivos, a abordagem e os procedimentos técnicos.

Segundo Andrade (1994, p. 103), “metodologia é um conjunto de métodos ou caminhos percorridos na busca do conhecimento”. Já para Gil (2002, p. 162), neste ponto “descrevem-se os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa”.

Corroborando, Roesch (2012) define que a metodologia descreve como a pesquisa será realizada, onde, com base nos objetivos se estabelece o método mais apropriado para que os mesmos sejam alcançados.

Para realização deste estudo, em relação ao problema é utilizada a abordagem qualitativa. A abordagem qualitativa, é justificável pois busca entender a natureza de um fenômeno social, não sendo apenas uma opção do investigador, pois, não utiliza instrumentos estatísticos para a análise dos problemas (RICHARDSON, 1999).

Roesch (2012), por sua vez, define que o método qualitativo deve ser utilizado para a avaliação e posteriormente, melhoria da efetividade de um programa.

Em relação aos objetivos a pesquisa é classificada como exploratória e descritiva. Para Richardson (1999), a pesquisa exploratória é utilizada quando as informações sobre o assunto não são conhecidas e pretende-se conhecer. O estudo tem objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema com intuito de torná-lo explícito. Esse tipo de pesquisa, tem como principal função detalhar, esclarecer e alterar ideias ditas como certas, mas que não apresentavam a precisão dos problemas. Em algumas ocasiões, este é o primeiro passo para uma investigação mais ampla (GIL, 1999). Quanto à pesquisa descritiva, Richardson (1999), afirma que é empregada quando se busca descrever as características de um fenômeno.

Desta forma, a pesquisa é classificada como exploratória, pois trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, e também descritiva, visando descrever as características do problema.

Quanto aos procedimentos técnicos, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica, onde, segundo Lakatos (2003), esse tipo de pesquisa, analisa toda bibliografia já publicada em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Diante de tantas transformações vivenciadas com o processo de evolução tecnológico, novos modelos de comportamentos surgem e as organizações passam a enfrentar outros desafios, principalmente no âmbito de recursos humanos. No que diz respeito ao ser humano, deste é exigida uma adaptação constante, não mais apenas executando tarefas únicas, mas sendo criativo para apresentar soluções

para empresa, e além disso, multifuncional, executando diversas funções diante de um mercado muito concorrido.

A partir destas circunstâncias, o colaborador é exposto a ambientes de pressões, que podem gerar *stress*, ansiedade, nervosismo e frustrações. Com isso, a Qualidade de Vida no Trabalho tem função importante nas organizações, já que esta ferramenta pode ser utilizada para reverter as situações negativas relacionadas com a gestão de pessoas, que surgiram com as transformações e evolução tecnológica.

Com isso, o objetivo geral visa identificar os fatores de QVT que interferem na eficiência organizacional e produtividade dos trabalhadores. Tendo como objetivos específicos, apresentar o histórico da QVT e destacar os elementos apresentados pelo teórico Westley (1979), como diferenciadores para se ter QVT nas organizações.

A revisão teórica dos sistemas de administração de recursos humanos, assim como os fatores que interferem na gestão de pessoas, e a Qualidade de Vida no Trabalho propriamente dita, podem ser baseados no modelo Teórico de Westley (1979), que para encontrar essas respostas emprega-se quatro dimensões, sendo elas, a econômica, política, psicológica e sociológica. Estas dimensões apresentam elementos para a melhora dos problemas encontrados pelos funcionários dentro das organizações, e envolvem a injustiça, insegurança, isolamento e anomia.

5 CONCLUSÕES

A pesquisa de forma geral buscou entender quais fatores da QVT podem interferir na eficiência organizacional e produtividade dos trabalhadores, para isso, buscou-se embasamento teórico em autores conceitos no tema, assim como, um detalhamento do histórico da QVT.

Percebe-se que a vida tornou-se muito acelerada, com a expansão da tecnologia, novos padrões foram estabelecidos. Atualmente o trabalhador necessita de conhecimentos no mínimo básicos sobre a tecnologia presente na sociedade, para que possa estar inserido também nas empresas. Isso traz responsabilidades ainda maiores do que a de tempos passados, pois desta forma, o trabalhador pode se deparar com situações organizacionais a serem resolvidas, e desenvolvidas, a qualquer momento. Desta forma as pessoas podem vivenciar em vários momentos, a demanda que lhes é exigida, muito além de suas capacidades, provocando insatisfação, desconforto e fadiga.

Esses quesitos podem provocar uma queda na eficiência organizacional e produtividade dos trabalhadores, cabe a área de Administração de recursos humanos propor ações que proporcionem melhores condições de vida no trabalho, e consequentemente melhores índices de satisfação dos funcionários.

Utilizando-se um dos modelos mais conceituados pelos pesquisadores, o modelo de Westley, foi possível identificar indicadores da qualidade de vida no trabalho, que podem auxiliar a Administração a alcançar melhores índices de satisfação e produtividade, são eles os indicadores econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos, que relacionam-se ao recebimento de salários justos, de acordo com as atividades desempenhadas, boas condições de trabalho, assim como distribuição de responsabilidades dentro da equipe, oportunidade de participar de decisões relevantes na organização e a oportunidade de crescimento na organização.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Estratégias de Recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p.40-51, jun. 1998.

ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato. **Qualidade de vida.** São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades, 2012. Disponível em: <http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf>. Acesso em: 01 maio 2017.

ANDRADE, Maria Margarida De. **Introdução a metodologia do trabalho científico.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

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

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisas.** 4. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2002.

GONÇALVES, Aguinaldo; VILARTA, Roberto. **Qualidade de vida: identidades e indicadores.** Barueri: Manole, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho - QVT.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica.** 6 ed. Atlas, São Paulo, 2007.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NOBRE, Moacyr Roberto Cucê. **Qualidade de vida.** São Paulo: Instituto do Coração do Hospital das Clínicas - Fmusp, 1995. Disponível em: <<http://www.arquivosonline.com.br/pesquisartigos/Pdfs/1995/v64N4/64040002.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2017.

RIBEIRO, Antonio De Lima. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2005.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. Guia para Estágios, Trabalhos e Conclusão, Dissertações e Estudos de Caso. 3. ed. – 7 reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

SILVA, Adelphino Teixeira. **Administração básica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, M. A Dias da E De Marchi, Ricardo. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SUCESSO, Edina de Paula Bom. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1998.

WESTLEY, W.A. **Problems and solutions in the quality of working life**. Humans Relations, Volume 32, number 2, p. 111 - 123, 1979.