

DA QUALIDADE DE VIDA À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM RESGATE HISTÓRICO E PRÁTICO

Graziela Calvi Sauer

Graduanda em Psicologia da Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul.

E-mail: <grazielasauer@hotmail.com>.

Sandra Yvonne Spiendler Rodriguez

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica,

Bolsista CAPES e Prof. do Curso de Psicologia e Administração da Faculdade de Desenvolvimento

do Rio Grande do Sul E-mail: <psicologa07@gmail.com>.

RESUMO

Este estudo analisa, com o auxílio da literatura, a evolução histórica do significado associado à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bem como a prática da QVT no contexto organizacional. Para tanto, foram consultadas as bases de dados BVS e Scielo Brasil e acervos que abordam essa temática nas bibliotecas da Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul (FADERGS) e da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Discutem-se as lacunas a serem preenchidas quanto à evolução do constructo da QVT, no que se refere à aplicabilidade prática do seu conceito no universo corporativo, sendo que, pela carência de intervenções de QVT nas organizações, as implicações práticas são um desafio e uma oportunidade para novos pesquisadores. Verifica-se também a dificuldade em se obter uma parametrização do conceito de QVT, considerando seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, bem-estar no trabalho, promoção de saúde no trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é reconhecida enquanto uma área do conhecimento interessada em investigar as características do contexto laboral, bem como seus impactos no bem-estar do trabalhador. Tal construto é tema de crescente interesse entre acadêmicos e profissionais, sendo relevante em várias áreas do conhecimento dentre elas: medicina, psicologia, sociologia, administração e economia.

Desde os anos 50, a QVT vem sendo discutida, porém, apenas nos anos 70 foi inserida no contexto organizacional, sendo ainda um campo do conhecimento a ser explorado através de estudo, da pesquisa e da aplicabilidade no cotidiano das organizações (Ferreira, 2012). Nesse sentido, apresenta-se como temática com desafios e lacunas que justificam e reforçam a importância de se con-

tinuar pesquisando a respeito. Com este cenário, o objetivo deste estudo é discutir, através da revisão da literatura, a evolução do significado associado à QVT, na perspectiva histórica e prática e investigar como tem sido posta em prática no contexto organizacional. Para tanto, se pretende apresentar as concepções teóricas dos principais autores que abordam a temática e exemplificar a forma pela qual as organizações estão implantando os projetos de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil.

A Qualidade de Vida (QV) está diretamente associada à QVT uma vez que a saúde e o bem-estar constituem-se fenômenos intimamente relacionados ao tipo de vínculo que os indivíduos estabelecem com o trabalho. O interesse pela temática QVT insere-se no cenário das organizações, o que se deve, em grande parte, à crescente

conscientização acerca dos inúmeros prejuízos que os problemas de saúde dos colaboradores acarretam para as organizações (Tamayo, 2004).

QV é um construto amplo e pode ser entendido como um conceito subjetivo, relacionado à percepção que as pessoas têm sobre suas próprias vidas, variando de indivíduo para indivíduo. Esta percepção dependerá dos objetivos, das perspectivas e dos projetos de vida de cada um (Fleck, 2000).

Dada à amplitude do tema e o vasto campo teórico que o delimita, escolheu-se elaborar um texto com duas grandes abordagens. Na primeira, o leitor encontrará o resultado de uma discussão que situa o tema a partir do seu desenvolvimento histórico. Destacam-se as principais características, sentidos e significados associados à QVT ao longo das décadas e seu entendimento a partir do cenário sócio-político e econômico vigente em cada época. Segue-se a esta, um exercício de compreender as principais condições associadas à aplicabilidade da QVT no contexto organizacional. Neste ponto, enfatiza-se, especialmente, a importância do seu diagnóstico e sua aplicabilidade na gestão estratégica sob a perspectiva da sua promoção e sua prática para apontar direções no cotidiano das organizações.

O método utilizado caracteriza-se por ser qualitativo, constituindo-se numa revisão de literatura científica sobre o tema central do estudo. A pesquisa bibliográfica foi baseada nos descritores de pesquisa: qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho. Para tanto, utilizou-se as bases de dados BVS e SCIELO Brasil, escolha esta fundamentada no critério de abrangência e acessibilidade. Nelas, foram identificados 83 artigos científicos sobre o tema pesquisado, os quais foram lidos a partir dos resumos e, 15 selecionados para uso, na medida em que auxiliaram com conhecimento teórico e empírico para a compreensão da evolução histórica da QVT. A data de publicação dos trabalhos encontrados não foi critério de exclusão, uma vez que fez parte do objetivo do estudo, realizar uma análise histórica do construto em questão. Contudo, as bases de dados localizaram publicações entre os anos 1997 a 2014 e, considerando-se que o debate sobre QVT originou-se em período anterior a década de 90, a pesquisa bibliográfica foi completada por meio da consulta aos acervos de livros das bibliotecas da Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul - FADERGS e da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONSTRUTO QVT

O entendimento da Qualidade de Vida (QV) relaciona-se com aspectos da subjetividade dos indivíduos, uma vez que se associa à percepção que têm sobre suas próprias vidas, conferindo ao construto uma compreensão ampla (Fleck, 2000). Por esta razão se insere em várias áreas do conhecimento, focadas na qualidade da vida humana.

O conceito de QV começou a ser discutido e ganhar espaço após a Segunda Guerra Mundial, momento histórico em que se percebeu a necessidade de se enfatizar a sua importância para os indivíduos. Porém, só foi empregado pela primeira vez, em 1964, pelo então presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em um de seus discursos quando preconizou que os objetivos de um país não se poderiam limitar aos resultados de balanços contábeis, mas precisariam ser verificados a partir da qualidade de vida que se proporcionava às pessoas (Fleck, Louzada, Xavier, Chachamovich, Vieira, Santos, & Pinzon, 1999; Johnson, 1996). Desde então, disseminou-se primeiramente nos Estados Unidos da América, e depois em outros países, reforçando a ideia de que para se viver bem não basta estar economicamente estável (Hauser, 2012).

Uma definição clássica do construto QV surgiu em 1974, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) propôs ser: “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (Whoqol, 1995, p. 15). Na perspectiva da OMS, Qualidade de Vida é um conceito amplo, abrangente e sistêmico, na medida em que as interfaces biológicas, psicológicas e sociais desenvolvem-se de forma interligada. Além disso, sofre interferência direta do meio ambiente, das relações sociais e das crenças pessoais (Sica, Rocha & Fleck, 2011).

O interesse por esta temática ganhou destaque nos anos 70, quando foi inserida no âmbito laboral, marcado pela crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes da sociedade norte-americana em relação aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (Nascimento, 2007). Ao final dessa década, a QVT passa a não ser priorizada por causa da crise econômica e da alta inflação que atacaram as grandes potências do ocidente,

desacelerando e mudando os rumos da economia (Fernandes, 1996).

A acirrada competição imposta pelas empresas japonesas em relação às norte-americanas, principalmente nos itens de produtividade e de qualidade final do produto, leva as organizações a repensarem sua forma de agir diante das práticas de Recursos Humanos (Fernandes, 1996). Como também, de atentar para realidade do mundo do trabalho, do aumento da consciência de que o ambiente laboral está a cada dia mais competitivo (Limongi-França, 2011). Assim, surge o aumento de práticas voltadas para a valorização de fatores inerentes ao ser humano, como grau de satisfação, realização profissional e pessoal, bom relacionamento com a sociedade e acesso à cultura e ao lazer (Fernandes, 1996).

Foi também na década de 70 que surgem os primeiros estudos direcionados a QVT, tendo Walton preconizado que um programa de QVT tem por objetivo gerar uma organização mais humanizada. O trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível de cargo, recebimento de recursos de *feedback* sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (Walton, 1973, citado por Fernandes, 1996).

Devido à sua amplitude, os estudos de Walton são um importante modelo para se avaliar a QVT e foram os mais disseminados no Brasil, desde os anos de 1970. Nele o autor aborda desde as necessidades básicas dos trabalhadores até as condições organizacionais, revelando que o nível de satisfação do indivíduo e sua autoestima estão diretamente relacionados à QVT.

Para o autor, a QVT recebeu destaque como uma forma de resgatar valores humanos, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. As empresas, ao invés de investirem unicamente em produtos e serviços, em função das mudanças organizacionais passam a investir também nas pessoas, no seu bem-estar físico e psicológico (Fernandes, 1996).

A abordagem proposta por Walton considera o intervalo de variáveis composto das necessidades básicas do trabalhador às necessidades organizacionais, caracterizando a situação consideravelmente ampla e sistêmica. Ao se referir ao fenômeno da QVT, ressalta que:

independentemente da forma como se aborda a Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário conhecer a diversidade das preferências humanas – culturais, sociais, familiares, educacionais e de personalidade. A sociedade está tomando maior consciência da Qualidade de Vida no Trabalho num tempo de grande crescimento das diversidades nos estilos de vida [...]. Diferenças entre sub-culturas e em estilos de vida são acompanhadas por diferentes definições acerca do que seja uma alta Qualidade de Vida no Trabalho (Walton, 1993, Costa Freitas. trad., 2012, p. 9).

Este autor publicou ainda, um conjunto de dimensões de QVT, que devem ser operacionalizados de acordo com a proposta do programa de cada empresa, são eles: compensação justa e adequada; condições de trabalho; integração social na organização, oportunidade de crescimento e segurança, uso e desenvolvimento das capacidades pessoais; cidadania; trabalho e espaço total de vida; relevância social do trabalho (Walton, 1993, Costa-Freitas, 2012. p. 9). As oito dimensões desse modelo em suas inter-relações permitem que o trabalhador possa, de forma abrangente, elaborar um levantamento da importância de seu trabalho e também de sua empresa para a micro, meso e macro comunidade em que se inserem.

Em outra perspectiva, Hackman e Oldham (1970) conceituam a QVT como o grau de bem-estar do indivíduo em relação aos diferentes aspectos do trabalho. Os autores elaboraram um modelo, intitulado *Job Diagnostic Survey*, proposto para desenvolver uma estratégia para determinar a QVT, com o propósito de aproximar os atributos da tarefa à produtividade, à motivação, às diferenças individuais e à satisfação dos trabalhadores, sustentando que essas dimensões precedem a satisfação do indivíduo e o desempenho.

Já o modelo de Westley (1979) visa a organização do trabalho e agrupa os obstáculos que prejudicam a QVT em quatro aspectos:

- a. políticos: sentimento de insegurança no emprego;
- b. econômicos: sentimento de injustiça no sistema de recompensas, iniquidade;
- c. psicológicos: ausência de auto-realização, levando à alienação;
- d. sociológicos: ausência de participação nas decisões (Schirrmester & Limongi-França, 2012).

A produção do conhecimento acerca da QVT passa por um período de moratória devi-

do à gravidade da crise energética e do aumento da inflação, que atingiu as grandes potências do ocidente e, em particular, os Estados Unidos, no final da década de 1970. Porém, ressurgiu no início da década de 80 uma nova fase no desenvolvimento das abordagens sobre a QVT, denominada de segundo ciclo de interesse da QVT (Nascimento, 2007).

O cenário organizacional que preconizava novas reestruturações com o início do desenvolvimento dos ciclos de controle de qualidade, cuja proposta de alcançar a qualidade total ocasionou o aumento da insatisfação dos trabalhadores e, por consequência, a queda do compromisso por parte dos empregados, fortalece a necessidade de se desenvolver projetos de QVT (Rodrigues, 2002). Concomitante a isso, a literatura começa a apontar que o esgotamento físico e psicológico, causado pelo trabalho, mantém uma íntima relação com o adoecimento psíquico ou físico, gerando impactos organizacionais tais como a diminuição do ritmo da produtividade, do comprometimento organizacional e o aumento do índice de afastamentos por motivos de doença (Fernandes, 1996).

Foi nesse momento que Nadler e Lawler (1983) dão continuidade ao desenvolvimento do construto da QVT, ampliando seu significado para uma participação ativa dos indivíduos em sua construção. Os autores destacam dois pontos relevantes para uma definição concreta da QVT. O primeiro se refere a uma preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, assim como na eficiência das organizações e o segundo, traz a ideia de participar na resolução de problemas e nas decisões organizacionais.

Os referidos autores afirmam que a linha de pesquisa em QVT, orienta-se em direção de melhorias na eficácia organizacional, tendo por pré-requisito a satisfação do indivíduo através da participação nas decisões e as condições favoráveis em seu trabalho (Nadler & Lawler, 1983). Coerente com este pensamento, Roeder (2003) destaca que a QVT pode ser entendida como os pontos favoráveis e desfavoráveis para o trabalhador no seu ambiente de trabalho que transformam o trabalho em mais ou menos humanizado.

A difusão dos conceitos sobre a QVT ocorreu de forma conexa com o cenário sócio-político-econômico mundial e, de forma bastante proeminente na década de 90, culminando, no Brasil, com a realização de vários grupos de es-

tudos, o que ampliou as discussões nos âmbitos acadêmicos, científicos e organizacionais, difundindo amplamente o tema (Limongi-França, 2011). Coerente com esse pensamento, nos anos 90, as ações de gestão da qualidade de processos e produtos, a evolução da consciência social e do direito à saúde, reforçadas pela necessidade de renovação do estilo de vida, culminam em ações, estudos, práticas e esforços gerenciais em direção à promoção da QVT (Limongi-França, 2012).

Nesse cenário são construídos novos desenhos da gestão da QVT entre eles: abordagens sistêmicas, administração participativa, os diagnósticos de clima organizacional, a educação nutricional, a promoção da saúde, o aprofundamento das propostas de prevenção, ações ergonômicas e cuidados com a saúde mental do trabalho, bem como a valorização das atividades de lazer, esporte e cultura e a valorização de questões de cidadania e responsabilidade social (Limongi-França, 2012).

É nos anos 90 que a percepção sobre a importância da QVT ganha força nas organizações, sendo definida por Limongi-França (2012, p. 167) como:

a capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.

Deste modo, as organizações começam a desenvolver um maior entendimento de que a influência do trabalho na vida dos indivíduos é algo que não tem como passar despercebido, considerando, que aproximadamente oito horas diárias da vida das pessoas são destinadas ao labor, muitas vezes durante mais de 35 anos (Limongi-França, 2011). Pode-se constatar que a maior influência na vida de um homem é provavelmente a sua profissão, tornando-se a marca da existência humana, pois está presente, pelo menos em um terço do seu dia, refletindo, porém, em toda a sua existência (Limongi-França, 2011).

Nesse período, uma sucessão de alterações de ordem física, social e psicológica ocorre no organismo do trabalhador, originárias de todos os âmbitos da vida e impactam na QVT (Limongi-França, 2011). Dessa forma, Mendes e Leite (2004) destacam que a QV está relacionada diretamente

ao trabalho, não se restringindo somente a ele. Pois, a QVT representa uma dimensão da QV do indivíduo, em estreita relação e atribui ao indivíduo uma *quo*-responsabilidade pela sua QVT.

Limongi-França (2011) enfatiza que os programas de Qualidade Total só apresentarão resultados máximos, justamente quando passarem a dar mais valor à voz do cliente interno. A QVT só faz sentido quando deixar de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passar a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo a qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização.

Estudos feitos por Limongi-França (2012, p. 174), a partir dos anos 2000, apresentam a QVT composta por quatro domínios:

- a. domínio biológico: hábitos saudáveis como alimentação e atividades físicas;
- b. domínio psicológico: clima organizacional, oportunidades de carreira, relacionamento com colegas e chefes, autoestima;
- c. domínio social: previdência, cursos, lazer e família;
- d. domínio organizacional: imagem corporativa, inovação e tecnologia, ergonomia, natureza da atividade, políticas e rotinas de recursos humanos.

A relevância desse conceito está no fato de que contempla várias dimensões da vida dos indivíduos, atribuindo-se a ele uma característica multidimensional. No contexto laboral, a QVT é conceituada como sendo:

a capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implementação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e constituída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização (Limongi-França, 2012, p. 167).

Do ponto de vista de Fernandes (1996, pp. 45-46), QVT é “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos, que comprometem a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. A autora considera a QVT como uma gestão dinâmica porque as organizações e os indivíduos estão em constante mutação e relativa, pois depende da realidade de cada organização e do contexto em que está inserida (Fernandes, 1996).

Outros autores que se empenharam em estudar o construto QVT são Pilatti e Bejarano

(2005). Os mesmos enfatizam que a QVT precisa ser vista pelas organizações como uma área de intervenção, por se tratar de um importante indicador de qualidade nas empresas. Porém, para as organizações ainda é um grande desafio criar um plano de intervenção de QVT pela falta de infraestrutura, apoio e habilidades específicas dos gestores e colaboradores. Apontam ainda pela falta de percepção das empresas de que o trabalho deve ser visto enquanto uma totalidade de variáveis, pois a eficiência de um colaborador não depende apenas das suas competências e de suas habilidades técnicas, mas também, do seu desenvolvimento como pessoa, seu espírito de equipe e seu companheirismo.

Na última década, a QVT ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades ampliam-se para a qualidade pessoal, qualificação profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania, o que requer novas competências (Fernandes, 1996).

Entretanto, para que a contribuição humana seja efetiva, é necessário que as pessoas estejam preparadas e dispostas a contribuir. Neste sentido, a viabilidade da promoção da existência de um ambiente de trabalho saudável, propício ao desenvolvimento dos indivíduos e, conseqüentemente, da organização, requer dos gestores uma ampla visão e consideração de um variado número de elementos subjacentes e específicos de cada contexto organizacional que interfiram na QVT, bem como requer indivíduos envolvidos e parceiros na promoção da QVT (Limongi-França, 2012).

Pode-se evidenciar, a partir de um resgate da evolução histórica da QV para a QVT, que seu desenvolvimento prolonga-se por várias décadas. Observa-se uma evolução gradativa do construto, acompanhando o cenário sócio-político e econômico no qual as organizações se inserem. Essa evolução encontra-se sintetizada no Quadro 1 (anexo I).

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO COTIDIANO DAS ORGANIZAÇÕES

A QVT, apesar de ser tradicionalmente uma temática central da área de Gestão de Pessoas, tem se difundido em diversas áreas do mundo

corporativo, de forma a ser inserida também no âmbito das estratégias organizacionais. No Brasil, a pulverização de projetos de QVT nas empresas, aconteceu em decorrência do processo de globalização da economia e ao contínuo avanço da tecnologia, quando as organizações na década de 80 passaram a concorrer no mercado de forma mais intensa (Gomes, 2013). Percebe-se que, de uma forma geral, tanto a área privada quanto o setor público, têm reavaliado as suas estruturas organizacionais, as suas práticas de gestão de pessoas e a forma de organização do trabalho (Mendes & Ferreira, 2011).

Ao ser inserido no âmbito das estratégias organizacionais, a QVT garantiu espaço nos níveis táticos e operacionais, embora, às vezes, o tema ainda seja tratado enquanto modismo, pois, pode-se perceber, em alguns momentos, que algumas empresas adotam projetos de QVT sem entender o seu real objetivo (Limongi-França, 2011). Porém, as organizações, em sua grande maioria, têm o entendimento do verdadeiro objetivo de projetos de QVT, e também, dos benefícios que os mesmos podem gerar para a melhoria da produtividade e satisfação dos seus colaboradores (Fernandes, 1996).

A implantação de um programa de QVT dentro de uma organização necessita estar alinhada com as estratégias da Gestão de Pessoas da empresa, devendo seguir algumas condições: o envolvimento da alta administração, o comprometimento de todas as pessoas no processo e as mudanças culturais (Haack, 2000). Os profissionais de recursos humanos, também precisam estar mobilizados por programas de promoção da saúde e QVT, com o objetivo de tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável. Cabe salientar que a área de Gestão de Pessoas, será, muitas vezes, responsável pela criação desses projetos, assim como, pela disseminação e aplicabilidade das ações de QVT, para todos os clientes internos (colaboradores, gestores e cúpula administrativa da empresa). No entanto, os resultados serão infrutíferos se não houver envolvimento de toda a organização (Medeiros, 2003).

A promoção da QVT é um campo incipiente que está sendo recentemente inserido e é coerente com a prática que privilegia o respeito e a valorização da vida de cada um e dos bens coletivos. Todavia, para colocar ações de promoção de QVT na prática se faz necessária a realização do diagnóstico dos problemas e limitações das ativida-

des ocupacionais, para diante disso, ser possível o planejamento de ações com uma visão de longo alcance, tal qual destaca Ferreira (2011, p. 22):

o diagnóstico é uma etapa fundamental da construção do bem-estar nas organizações: se realmente queremos tornar o trabalho um espaço de crescimento e reconhecimento; se queremos que a organização do trabalho seja eficiente e justa; se preconizamos que as condições de trabalho, efetivamente, atendam aos trabalhadores e que haja relações sócio profissionais humanas e saudáveis, devemos, então, conhecer o que pensam os trabalhadores.

Segundo Medeiros (2003), as práticas de Recursos Humanos que conseguem incluir práticas de gestão de QVT, influenciam positivamente no comprometimento individual e também de forma significativa, no comprometimento afetivo, impactando favoravelmente no desempenho da organização. A área de Gestão de Pessoas pode contar também com a percepção e preocupação dos seus dirigentes, para dar apoio às iniciativas e ações de QVT. Além disso, Ferreira (2011) destaca que um programa de QVT, só deve ser desenvolvido, após o cumprimento de medidas que parecem simples, mas são comumente esquecidas na concepção das atividades de QVT propostas para os trabalhadores, pois muitas vezes as ações realizadas pelas organizações estão focadas diretamente nos males que elas mesmas causam aos trabalhadores.

As ações de QVT não podem servir de paliativos ao mal estar, pois os trabalhadores desejam soluções para os problemas e compreendem com a clareza de quem se apropria de sua realidade, o que precisam para se sentirem felizes, úteis e reconhecidos (Ferreira, 2011). É por meio do diagnóstico que a organização direcionará as estratégias de promoção à saúde, permitindo definir, estrategicamente, o sistema de trabalho da empresa e descobrir as necessidades a curto, médio e longos prazos.

Na atualidade, as organizações visualizam nos projetos e ações de promoção de QVT uma forma de desenvolver-se e manter a motivação e o comprometimento dos colaboradores. Contudo, cada programa deve ter seu direcionamento, uma vez que cada empresa tem suas especificidades (Alves, 2011). Percebe-se cada vez mais que a inclusão da QVT dentro das empresas gera inúmeros benefícios, ainda imensuráveis em sua

totalidade. Sabe-se que os investimentos com a saúde dos trabalhadores apresentam inúmeras vantagens associadas à diminuição dos níveis de estresse, menor incidência e prevalência de doenças ocupacionais, o que incrementa ganhos de produtividade (Alves, 2011).

Um fator legalista estimula o desenvolvimento dos programas de QVT nas organizações. O movimento pela QVT nas organizações, muitas vezes, está relacionado às políticas e programas de qualidade total, certificação ISO e outros métodos centrados, sobretudo, na satisfação do cliente. (Leite, Ferreira & Mendes, 2009).

O maior desafio dos novos modelos de gestão de QVT refere-se à adesão dos trabalhadores a esse tipo de projeto, valorizando tanto as exigências materiais quanto as de ordem psicológica na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, de maior satisfação e motivação individual. Do mesmo modo, que proporcione ao trabalhador uma melhoria em seu desempenho, considerando que o mesmo possa buscar na organização: salário, estabilidade, desafios, possibilidades de crescimento e de aprendizagem, convivência, amizade e status (Sucesso, 1997).

Tendo em vista a amplitude do sentido associado à QVT, na prática, suas ações incluem um corpo integrado de suporte psicológico, com atividades voltadas para o autoconhecimento, educação para a saúde emocional e gerenciamento do estresse e também, ações desenvolvidas com vista ao suporte físico: ginástica corretiva postural, ginástica laboral, grupos de caminhada e corrida, alimentação saudável, orientação nutricional; arte-terapia, artes terapêuticas, grupos operativos, psicoterapia breve; atividades culturais e de lazer (música, dança, teatro, viagens de treinamento). Ainda, podem estar inclusos nesses projetos, programas antitabagismo, de apoio psicossocial, de combate ao sedentarismo; também, projetos de *coaching* de saúde e estilo de vida, palestras motivacionais, planejamento financeiro pessoal na empresa e treinamentos psicoeducativos (Ferreira, 2011).

Estudos empíricos recentemente realizados têm demonstrado que nas organizações, a QVT tem sido estudada com o intuito de identificar os níveis de satisfação dos funcionários, o clima organizacional e o bem-estar psicológico (Rosa & Ibdaiwi, 2012), a influência das condições de trabalho sobre a satisfação do trabalhador, aspectos da ergonomia do trabalho (Gomes, 2013).

Através dos estudos acima descritos, compreende-se que a QVT contempla os aspectos

intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contextos) do cargo ocupado pelo indivíduo, afetando as atitudes pessoais e os comportamentos relevantes para a qualidade e a produtividade e para os índices de saúde do trabalhador. Na tentativa de se obter resultados promissores na prática organizacional, o êxito da implantação de programas de QVT associa-se à disposição da organização em produzir mudanças culturais, principalmente, no que tange às práticas de saúde e à minimização de riscos no ambiente de trabalho. Constata-se que, através das práticas de prevenção de riscos ocupacionais, resultará em ganho qualitativo tanto para a empresa quanto para o trabalhador. Por fim, vale ressaltar que não foram encontrados resultados de estudos empíricos com enfoque de intervenção em QVT, o que sinaliza uma importante lacuna a ser preenchida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão da literatura sobre o construto QVT, desde suas primeiras discussões acadêmicas até sua inserção no contexto organizacional, mostra que se trata de um campo do conhecimento ainda em construção, dada sua recente inserção na prática do mundo do trabalho. As novas legislações e as reais necessidades de proporcionar aos trabalhadores um ambiente saudável no local de trabalho sejam elas fundamentadas nas condições de trabalho, forçadas pelo mercado de consumo, pela evolução nos modelos de gestão organizacional ou sejam pelas mudanças na visão de homem e de mundo, foram importantes fatores de impacto na produção do conhecimento em QVT, a partir da década de 70.

Em consonância com os modelos de gestão vigente em cada década da história das organizações, nos primórdios dos estudos sobre QVT, as ações limitaram-se a privilegiar especificamente condições físicas e estruturais do trabalho. Na atualidade, e a partir das considerações de todos os agentes que influenciam o bem-estar do trabalhador, a ênfase da promoção da QVT se amplia para os aspectos biopsicossociais referentes à saúde do trabalhador.

Ainda, do ponto de vista da aplicabilidade do constructo para a prática das organizações, esta revisão da literatura aponta que as “soluções cosméticas” e os “efeitos analgésicos” não passam de ações pontuais de curto prazo e, portanto

não se configuram em estratégias de promoção de QVT. Isto pressupõe, então, necessariamente, que a definição de ações esteja fundamentada, na análise, no diagnóstico e no planejamento de um trabalho de médio e de longo prazo, que, muitas vezes, demanda mudanças na cultura organizacional.

Cabe salientar que ao longo da realização deste estudo foram percebidas algumas limitações. Na busca bibliográfica por ações de QVT nas organizações, observou-se que os estudos realizados não as privilegiam, sendo as implicações para a prática, um desafio e uma oportunidade para novas pesquisas. E ainda, há dificuldade de encontrar elementos teóricos para a parametrização do conceito QVT, pelo caráter subjetivo, complexo e multidimensional, o que o redimensiona com um significado heterogêneo. Por estas limitações, fortalece a necessidade de mais estudos sobre QVT, tendo em vista que a literatura aponta não ser uma temática esgotada.

REFERÊNCIAS

- Alves, E. F. (2011). Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. *Revista Eletrônica Fafit/Facis*, 2(1), 14-25.
- Da Costa, C. S. N., De Freitas, E. G., Mendonça, L. C. de Souza., Alem, M. E. R., & Coury, H. J. C. G. (2012). Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de trabalhadores industriais. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(6): 1635-1642. doi:10.1590/S1413-81232012000600026.
- De Medeiros, L. F. R., & Ferreira, M. C. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. *Gestão Contemporânea*, 8(9), 9-34.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho*. Bahia: Casa da Qualidade.
- Ferreira, M. C. (2011). A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 8-20.
- Ferreira, M. C. (2012). *Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: Paralelo 1.
- Fitsimmons, J. A., & Fitsimmons, M. J. (2004). *Administração de serviços, operações, estratégia e tecnologia da informação*. Porto Alegre: Bookman.
- Fleck, M.P.A. (2000). O instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100): Características e perspectivas. *Ciências & Saúde Coletiva*, 5(1), 33-38.
- Fleck, M. P., Louzada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L., & Pinzon, V. (1999). Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). *Rev saúde pública*, 33(2), 198-205.
- Gheno, R., & Berlitz, J. (2011). Remuneração estratégica e pacote de benefícios: um estudo de caso aplicado ao nível operacional de uma multinacional. *Revista de Administração da UFSM*, 4(1), 268-287.
- Gomes, D. V. F. (2013). *Qualidade de vida no trabalho sob ótica preventiva: diagnóstico em uma empresa privada Alfa* (Monografia de Administração de Empresas). Universidade de Brasília: Brasília.
- Haack, M, K. (2000). Programas de qualidade a motivação para o trabalho: um estudo exploratório no setor de serviços. *Revista de Administração*, 35(3), 60-70.
- Hackman, J.R., & Oldam, G.R. (1970). Development of the Job Diagnostic Survey: *Jornal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hauser, W. M. (2012). *Análise da qualidade de vida no trabalho em operários da construção civil da cidade de Ponta Grossa, utilizando o diagrama de Corlett e Manenica e o questionário Quality of Working life Questionnaire - QWLQ- 78* (Dissertação de Mestrado em Produção). Universidade Federal do Paraná: Ponta Grossa.
- Leite, J. V., Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2009). Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 109-123.
- Limongi-França, A.C. (2011). *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós - industrial*. São Paulo: Atlas.
- Limongi-França, A.C. (2012). *Prática de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas.
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. (Tese de doutorado em administração). Universidade de São Paulo. São Paulo.
- Mendes, R.A. & Leite, N. (2004). *Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas*. Barueri (SP): Manole.
- Nadler, D., Hackman J. R., & Lawler, E. (1983). *Comportamento organizacional*. Rio de Janeiro: Campus.
- Nahas, M. V., Oliveira, E. S., & Santos, P. D. (2005). Promoção da saúde na era o estilo de vida. *Revista Plural*, 14 (11), 28-33.

- Nascimento, L.F., & Pessoa, R.W.A. (2007). Qualidade de vida no trabalho: uma questão de responsabilidade social. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(3), 587-611.
- Pilatti, L. A., & Bejarano, V. C. (2005). *Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno*. Campinas: IPES Editorial.
- Rodrigues, M. V. C. (2002). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis (RJ): Vozes.
- Roeder, M. A. (2003). *Atividade física, saúde mental & qualidade de vida*. São Paulo: Shape.
- Rosa, M. S., & Ibdaiwi, T.K. (2012) Fatores responsáveis pelo turnover em uma empresa de fastfood de Santa Maria – RS. *Revista de Administração da UFSM*, 5 (3), 525-538. <http://dx.doi.org/10.5902/198346593092>
- Rothmann, I., & Cooper. C (2009). *Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Schirrmeister, R., & Limongi-França, A. C. (2012). Qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 283-298.
- Sica, N., Rocha, M. P., & Fleck, A. (2011). Avaliação de qualidade de vida e importância dada a espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais (SRPB) em adultos com e sem problemas crônicos de saúde. *Revista Psiquiatria Clínica*, 38(1), 19-2338.
- Tamayo, A. (2004). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre, Artmed.
- Whoqol. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403-1409.

Quality of Life for Quality of Work Life: an Historical and Practical Rescue

ABSTRACT

This study analyzes with the aid of literature, the historical evolution of the meaning associated to the Quality of Work Life (QWL) as well as the practice of QWL in the organizational context. For this, the VHL and SciELO Brazil databases and data collections that deal with this subject in the libraries of the Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul (FADERGS) and the Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) were consulted . Discusses the gaps to be satisfied as to the evolution of the QWL, and that by the lack of interventions of QWL in organizations, the practical implications are a challenge and an opportunity for new researchers. There is also the difficulty in obtaining a parameterization of the concept of QWL, considering its subjective, complex and multidimensional.

Keywords: quality of work life, well- being at work, promoting health at work.

Recebido em: 19/06/2014

Avaliado em: 30/06/2014

Correções em: 29/07/2014

Aprovado em: 09/09/2014

Editor: Vinícius Renato Thomé Ferreira