

O IMPACTO DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM EQUIPES

CARVALHO, Edinéia Berton¹; GODOI, Muriel, Oliveira²; FERREIRA, Ana Paula Alf³; ARAUJO, Rozali⁴; MARTINS, Bianca Alves⁵

Palavras-chaves: Qualidade de vida no trabalho. Clima organizacional. Gestor. Equipe.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tenta explicar de forma sucinta a definição da gestão de qualidade de vida no trabalho trazendo também o seus níveis de atuação dessa gestão e as competências para a gestão da qualidade de vida no trabalho em algumas áreas. Mostrando algumas características que interferem no relacionamento entre as partes dentro da empresa, alias fica claro que muitas equipes têm alguns obstáculos para alcançar a harmonia entre gestor e funcionários. Em virtude disso fica claro que o líder precisa ter um perfil que auxilie positivamente na sua relação com sua equipe, assim o presente artigo apresenta algumas variáveis implicadas e inter-relacionadas na liderança.

2 DESENVOLVIMENTO

A Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, que definimos como: a capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnósticos, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.

Do ponto de vista das pessoas, pode se afirmar que a qualidade de vida é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida. No trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento. Além de representa a necessidade de valorização do significado do trabalho e do cargo ocupado.

A ideia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do individuo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o

¹ Acadêmica do Curso de Administração- UNICRUZ. E- mail: dedyberton@hotmail.com

² Acadêmica do Curso de Administração- UNICRUZ. E- mail: muriel_mgo@hotmail.com

³ Professora do Curso de Administração- UNICRUZ. E- mail : alima@unicruz.edu.br

⁴ Professora do curso de Administração – Unicruz. Email: rozali@unicruz.edu.br

⁵ Acadêmica do Curso de Administração- UNICRUZ.



trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e uma melhoria do meio organizacional (WALTON, 1973, p.).

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho foi utilizada já nos anos 70 nos Estados Unidos, para ações das empresas, e também esta associada à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, instalações, atendimento e reivindicações dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios. Potencial, criatividade, força de trabalho, inovação, compromisso, interação capacitam as pessoas no ambiente organizacional por meio de situações planejadas e monitoradas para obtenção de mudanças pessoais, grupais e organizacionais.

Contribuição das ciências: sociedade pós-industrial, competindo para o futuro, o banqueiro dos pobres, redes de conexão, desenvolvimento sustentável. O indivíduo nas organizações dimensões esquecidas. Além das organizações virtuais, estes, entre outros tantos títulos, demonstram que a sociedade como um todo vive novos paradigmas sobre os modos de vida de dentro pra fora do trabalho, construindo uma cultura relativa às demandas de Qualidade de Vida no trabalho.

Saúde: a Organização Municipal de Saúde definiu nos anos oitenta Saúde como prevenção da integridade física, mental e social um complexo bem-estar biopsicossocial e não apenas ausência de doença, com maior expectativa de vida e avanços biomédicos.

Ecologia: o homem é parte integrante e responsável pela prevenção do ecossistema dos seres vivos e dos insumos da natureza.

Engenharia: por meio de ergonomia, com maior capacidade de construir objetos e ambiente extensão as necessidades humanas de forma cada vez mais confortável, eficaz e harmônica na interface pessoas-trabalho.

Psicologia: junto com a filosofia, demonstra a influencia das atitudes internas e das perspectivas de vida na análise e inserção de cada pessoa no seu trabalho e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais.

Sociologia: resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando as implicações de quem influenciam e são influenciadas nos diversos contextos culturais e antropológicos.

Economia: enfatiza a consciência social de que os bens são finitos e que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver a responsabilidade social e a globalização.

Administração: com o aumento da capacidade de mobilizar recursos, cada vez mais sofisticados e impactantes em termos tecnológicos, diante de objetivos mais específicos, rápidos e mutantes.

2.1 O stress no trabalho:

O conceito de stress não é novo, mais foi apenas no início do século XX que estudiosos das ciências biológicas e sociais iniciaram a investigação de seus efeitos na saúde física e mental das pessoas, quem primeiro definiu o stress por ter esse prisma foi o austríaco canadense Hans Selye, nos 30 anos conceituando-se como qualquer adaptação requerida a pessoa, o stress positivo chamado de eustresse, assim como o negativo, chamado de distresse,

causam reações fisiológicas familiares: as extremidades (mãos e pés) tendem a ficar suados e frios o ritmo cardíaco e a pressão arterial tendem a subir o nível de tensão muscular tendem a aumentar etc. no nível emocional, no entanto, as reações ao stress são bastante diferentes, o eustresse motiva e estimula a pessoa a lidar com a situação, ao contrario o distresse acovarda o individuo fazendo com que se intimide e fuja da situação.

Suas emoções e sua saúde física dependem fortemente da sua interpretação do mundo exterior, a realidade de cada pessoa é única e construída no decorrer da vida.

3 Metodologia

Neste pesquisa o tema desenvolvido foi assédio moral no trabalho: suas causas, e as consequências geradas na vida das vítimas. Por meio deste pode-se comprovar que este tipo de assédio ocorre com frequência, embora em alguns casos as organizações desconheçam.

Foram utilizados para realizar este estudo, pesquisa bibliográfica, e alguns artigos da internet. Diante dos resultados obtidos pôde-se perceber que este tipo de assédio acontece com frequência com muitos trabalhadores, que são expostos, humilhados e muitas vezes não denunciam porque dependem do emprego e tem medo de perder este.

A pesquisa bibliográfica, oferece meios que auxiliam na definição e resolução dos problemas já conhecidos, como também permite explorar novas áreas onde os mesmos ainda não se cristalizaram suficientemente. Permite também que o tema seja analisado sob novo enfoque ou abordagem, produzindo novas conclusões. Além disso, permite a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla, principalmente quando o problema da pesquisa requer a coleta de dados muito dispersos no espaço.

Conforme Karine Gomes dos Santos Souto “a pesquisa bibliográfica é de grande valia e eficácia ao pesquisador porque ela permite obter conhecimentos já catalogados em bibliotecas, editoras, internet, videotecas, etc. Ela se realiza em três fases: identificação, localização, e reunião sistemática de materiais ou de fatos”.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho está sendo cada vez mais reconhecida como um elemento importante dentro da organização, tanto pelos funcionários quanto pelos dirigentes, ou seja, o que muitas empresas têm de desumano é o seu próprio modelo de trabalho, um modelo que diária e sistematicamente violenta e restringe as reais capacidades de uma pessoa dentro de um escritório ou de uma fabrica, e isso também leva a momentos repetitivos, onde o funcionário fica na mesma postura e faz os mesmos movimentos por diversas horas.

O problema mais pratico com o qual a qualidade de vida no trabalho se defronta está relacionada com as diferentes funções de cada pessoa, de tal forma que o controle, o acompanhamento e a reparação, torne o processo mais ágil, de modo que a solução mais

prática está no estabelecimento de padrões, de percentis e de saber usá-los adequadamente no planejamento do trabalho.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-FISCHER, André Luiz. DUTRA, Joel Souza. AMORIM, Wilson Aparecido Costa (organizadores) **Gestão de pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas** - São Paulo: Atlas, 2009.

-FRANÇA, Ana Cristina Limongi, **Práticas de recursos humanos: PRH**- São Paulo: Editora, 2013.