

# Revista Científica

FACULDADE ATENAS- PARACATU-MG

Indexadores:

latindex

LivRe  
REVISTA DE LIVRE SCHOOL

INSS 1980-6957 | Vol 13 nº2 Ano 2021



FACULDADE  
ATENAS

[www.atenas.edu.br](http://www.atenas.edu.br)  
38 3672-3737

# **QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE NO TRABALHO:**

## **a qualidade de vida do trabalhador como um fator influenciadora na produtividade de uma organização**

Evni Cristina Jose Carvalho  
Diógenes de Oliveira e Souza  
Viviane Gomes Carvalho  
Tamara de Oliveira Gonçalves  
Enilma Borges de Oliveira  
Maria Luiza Homero Pereira

### **RESUMO**

A qualidade de vida do trabalhador é necessária para toda organização, assim trazendo cada vez mais resultados positivos e se tornando a melhor direção para alcançar os objetivos dentro da organização, todo trabalhador tem a necessidade de e o direito de viver em um ambiente de trabalho que o tragasatisfação e motivação da melhor forma possível, pois por consequência é um ótimo avanço para as empresas pois trazem maior produtividade e entre outros benefícios. Pois devido a isso, esse trabalho vem ressaltar a importância do colaborador e como a qualidade de vida dele pode influenciar dentro da produtividade da organização. Ou seja, o objetivo geral deste trabalho é determinar os principais fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho, mencionando alguns conceitos teóricos sobre qualidade de vida do trabalhador, o grau de impacto direto na vida pessoal e a produtividade da empresa, pois quando a organização gera um ambiente com estabilidade, as pessoas que trabalham nesse local ficam satisfeitas, têm um desempenho melhor e, por consequência, geram resultados para organização. Para que a empresa ela ganhe em produtividade ela necessita observar fatores dentro da organização deve ser observar fatores como estrutura organizacional, organização e condições de trabalho, lideranças, comunicação interna, colaboradores, políticas e práticas, negociação coletiva, legislação trabalhista, e ainda trazer valorização humana dentro da organização assim gerando benefícios a todos ali presente.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. Produtividade. Satisfação. Resultados.

## **ABSTRACT**

*The worker's quality of life is necessary for every organization, thus bringing more and more positive results and becoming the best direction to achieve the goals within the organization, every worker has the need and the right to live in a work environment that the bring satisfaction and motivation in the best way possible, because as a consequence it is a great advance for companies as they bring greater productivity and among other benefits. Because of that, this work emphasizes the importance of the employee and how their quality of life can influence the organization's productivity. In other words, the general objective of this work is to determine the main factors that affect the quality of life at work, mentioning some theoretical concepts about the worker's quality of life, the degree of direct impact on personal life and company productivity, as when the organization it generates an environment with stability, people who work there are satisfied, have a better performance and, consequently, generate results for the organization. For the company to gain in productivity, it needs to observe factors within the organization, it must be to observe factors such as organizational structure, organization and working conditions, leadership, internal communication, employees, policies and practices, collective bargaining, labor legislation, and even bring appreciation human being within the organization, thus generating benefits for everyone present there.*

**Keywords:** *Quality of life. Productivity. Satisfaction. Results.*

## 1 INTRODUÇÃO

Os colaboradores passam boa parte do seu tempo no ambiente de trabalho e, devido a isso, esse espaço deve ser um ambiente de satisfação para os profissionais. A qualidade de vida do colaborador causa constantes ações positivas e negativas dentro da empresa, ou seja, um trabalhador pode alavancar ou fazer com que a instituição entre em um estágio de declínio, isso acontece principalmente em relação à produtividade do colaborador.

Muitos administradores vêm percebendo a importância de se manter uma qualidade de vida melhor para seus funcionários que, por consequência, resultam em impactos positivos. Pois na visão das pessoas pode-se assegurar que qualidade de vida é a percepção de bem-estar; a partir das necessidades individuais, ambiente social, econômico e expectativas de vida. Aos olhos da gestão de pessoas, a organização viável é aquela que não somente consegue captar e aplicar adequadamente os seus recursos humanos, como também os mantém satisfeitos ao longo do tempo na organização.

A conservação das pessoas exige um conjunto de cuidados especiais, entre os quais destacam-se os estilos de gerência, as relações com os empregados e com os programas de higiene e segurança do trabalho que garantam a qualidade de vida na organização. Esses processos existem para manter os participantes satisfeitos e motivados, a fim de garantir condições físicas, psicológicas e sociais que resultam na permanência do profissional na organização, seu compromisso é incentivar a vestir a camisa da empresa. (CHIAVENATO, 2004).

Segundo Chiavenato (2004, p.449):

Se a qualidade de vida do trabalho for pobre, conduzirá a alienação do empregado e a insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes (como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical etc.). A qualidade do trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico, enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

Devido a isso, este estudo traz hipóteses relacionadas à qualidade de vida no trabalho e como ela pode impactar a produtividade de uma organização. A pesquisa traz demonstrações e reflexões para auxiliar as organizações a se dedicar e alinhar os objetivos dos seus colaboradores com os seus, trazendo melhorias no desenvolvimento destes colaboradores e, por consequência, nos resultados das entregas. Desta maneira, cria-se um ambiente harmônico que também pode produzir maior satisfação dos clientes.

## **2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Segundo Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho foi marcada por Louis David, na década de 70, quando desenvolvia um projeto sobre o desenho de cargos. Para ele, o conceito de qualidade de vida no trabalho faz a referência e uma preocupação com o bem-estar comum e saúde dos colaboradores na performance de suas tarefas.

Para Fernandes (1996), a expressão qualidade de vida no trabalho está associada à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores e ampliação do conjunto de benefícios. A qualidade de vida no trabalho compreende duas posições contrárias: As exigências dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro lado, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.

A qualidade de vida do trabalhador tem relação com o aumento na performance total do trabalhador. E os gestores necessitam compreender o conceito de qualidade de vida e produtividade, para assim, estar trazendo resultados bons para ele como líder e então colaborando para a satisfação do funcionário na concretização de suas tarefas.

Segundo Chiavenato (2004), as empresas devem compreender que qualidade de vida que é como um adicional para o avanço da produtividade e do clima organizacional, pois assim resulta em benefícios. Os seres humanos são complexos e não trabalham apenas motivados pelo salário, e são muitas as variáveis que mexem com suas emoções, saúde e estado de espírito. Quando a empresa investe na qualidade de vida de seus colaboradores, está investindo em

seu ativo mais importante, que são as pessoas e a capacidade que elas têm de criar e produzir.

Segundo França (2009), a gestão de qualidade de vida é definida como: a competência de administrar as ações, contendo 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, ou seja, QVT concebe a necessidade de valorização das condições de trabalho, aceitação de procedimentos do serviço em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons exemplos de relacionamento.

A competitividade organizacional, a qualidade e produtividade passam pela qualidade de vida, pois, para atender bem o cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno. Ou seja, para que possa satisfazer o cliente externo, as organizações devem antes satisfazer os seus colaboradores que são responsáveis pelos produtos ou serviços prestados. Quando a organização investe fielmente nos seus colaboradores, acreditando no potencial deles, na verdade ela está investindo indiretamente no cliente externo segundo França (2009).

De acordo com Conte (2003), a qualidade de vida visa promover e satisfazer as necessidades do colaborador para assim desenvolver suas atividades na organização de maneira eficiente, pois as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Assim, as organizações devem proporcionar melhorias para os colaboradores para, conseqüentemente, ganharem em produtividade.

Como afirma Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho tem sido aproveitada como um indicador das experiências humanas no local de trabalho é o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho e seu conceito que se relaciona diretamente com a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no momento da concretização de suas tarefas.

Dessa forma, o autor evidencia que, para que isso ocorra, é imprescindível a existência de qualidade de vida, definida por ele como “criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas e segurança, seja em suas condições psicológicas e sociais”. O autor adiciona ainda que a junção de todos estes fatores estabelece um ambiente agradável e

satisfatório, melhorando de forma substancial a qualidade de vida das pessoas nas organizações. (CHIAVENATO, 2004, p. 430).

Segundo França (2009), há inúmeros fatores que podem contribuir para a infelicidade de atingir os objetivos nas organizações, dentre eles: a motivação, má liderança, má administração, clima organizacional, cultura, entre outros, e há também uma grande preocupação dos administradores e donos de empresas nesses gargalos. Por isso, a teoria comportamental veio significar uma nova direção e um novo enfoque dentro da teoria administrativa, estudando a motivação humana, a abordagem das ciências comportamentais, definindo estilos de administração, caracterizando as organizações como sistemas igualitários e de decisões. E o termo qualidade de vida também se estendeu para as organizações.

Conforme apontaram Sonntag e Kruger (2010), é imprescindível valorizar as pessoas, pois no atual contexto de mudanças passadas pela organizações, é importante avaliar ações e procedimentos que possam dar apoio ao ambiente de trabalho. Pois a valorização das pessoas acaba sendo eficaz para um ambiente motivador, harmonioso e produtivo.

Segundo Chiavenato (2003), o ser humano é considerado um animal complexo dotado de necessidades, como pode ser observado na teoria de Maslow. E os administradores devem conhecer essas necessidades para compreender melhor o comportamento humano e utilizar isso como uma oportunidade para melhoria do desempenho profissional dentro das organizações, atingindo os objetivos da empresa e alinhando os objetivos dos colaboradores a ela.

Maslow (1951), acreditava que as necessidades não atendidas e o motivo principal do comportamento humano, segundo ele as necessidades mais básicas prevalece sobre as mais elevadas. Para Chiavenato (2003), somente quando um nível mais baixo de necessidades está completo e satisfeito é que o nível imediatamente mais elevado surge no comportamento da pessoa. Em outros termos, quando uma necessidade está completamente satisfeita, ela deixa de ser uma motivação de comportamento, acendendo a oportunidade para que um nível mais alto das necessidades possa se manifestar (Figura 1).

**FIGURA 1**–Aponta a Pirâmide de Maslow, e um breve conceito sobre cada necessidade existente.



**Fonte:** Robbins (2002).

**Necessidades Fisiológicas:** Necessidades de alimentação, sono, e repouso, de abrigo, desejo sexual, entre outros. Este grupo está relacionado à sobrevivência do indivíduo e com a preservação da espécie. São necessidades instintivas que já nasceram com o indivíduo, são as mais prementes de todas as necessidades.

**Necessidades de Segurança:** Necessidades de segurança, firmeza, procura de proteção contra a ameaça ou privação, e a fuga ao perigo. Tem grande importância no comportamento humano, uma vez que todo empregado está sempre em relação de dependência com a organização.

**Necessidades Sociais:** Necessidade de associação, de participação, de aceitação, por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor. Quando esta necessidade não está suficiente satisfeita o indivíduo torna-se resistente, antagônico e hostil em relação às pessoas que o cercam.

**Necessidades de Estima:** Relacionada à maneira pela qual a pessoa vê e se avalia. Envolve a auto apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, prestígio e consideração.

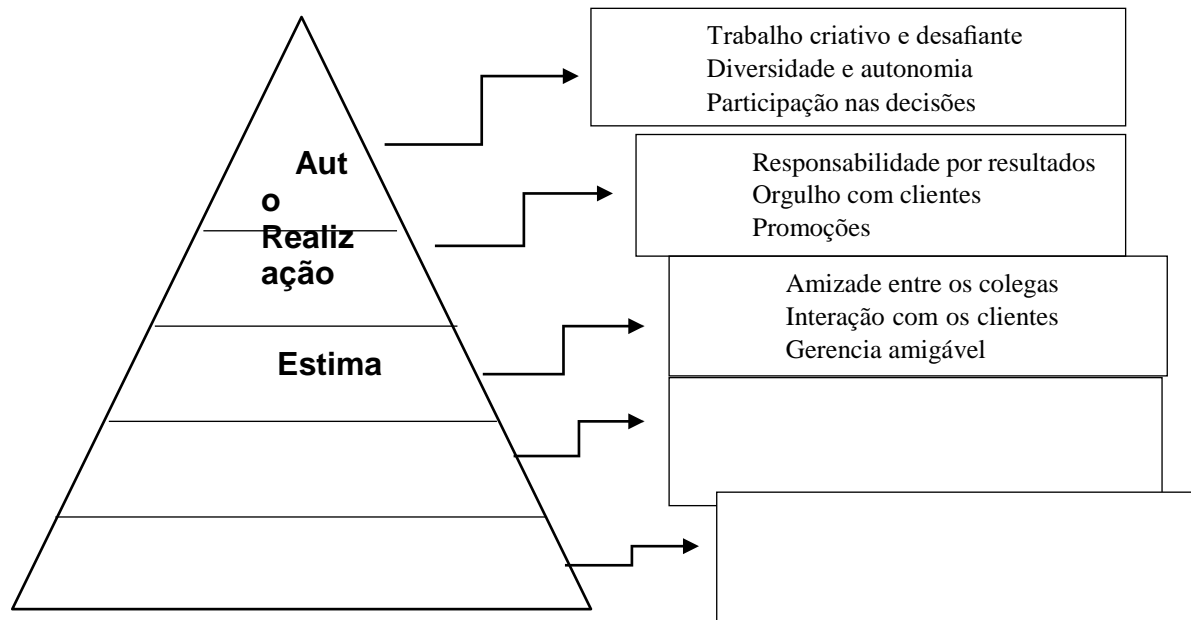
**Necessidades de Autorrealização:** São as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia. São as necessidades que estão relacionadas com o próprio potencial e autodesenvolvimento que sempre está em continuidade.

A figura 02 aponta a hierarquia das necessidades humanas, conforme a visão de Maslow, avaliando que para cada necessidade havia objetivos



diferentes dealcançar sua satisfação.

**FIGURA 2** - A hierarquia das necessidades humanas e os meios de satisfação para os colaboradores.



**Sociais**  
**Segurança**  
**Fisiológicas**

**Fonte:** Chiavenato (2000).

Condições seguras de trabalho Remuneração e benéficos Estabilidade  
Intervalos de descanso Conforto físico

De acordo com Conte (2003), a intenção do programa de Qualidade de vida é os interesses das pessoas e das organizações para trazer benefícios para os dois lados, assim alinhando os interesses das duas partes interessadas. Pois colaboradores motivados, capacitados e bem remunerados proporcionam um performance acima do necessário, diminuição de custos, proporcionando soluções aos clientes externo e outros envolvidos na organização, como consequência, maior vitalidade financeira à empresa e gerando outros benefícios que agradam a organização.

Conforme Chiavenato (2004, p. 448):

O conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executarem e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Segundo França (2009) A sociedade vive novos conceitos e percepções sobre modo de vida dentro ou fora das organizações e construindo uma cultura relativa as demandas de qualidade de vida, pois devido a isso destacam-se temas das ciências que têm influenciado e contribuído para as construções de novas abordagens em gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho, de acordo coma tabela 01.

**TABELA 1 - QVT: Contribuições das Ciências.**

<b>QVT: CONTRIBUIÇÕES DAS CIÊNCIAS</b>	
<b>Saúde</b>	OMS (Organização Mundial da Saúde) determinou como preservação da integridade física e mental e social
<b>Economia</b>	Enfatiza a consciência social que os bens são finitos e que a distribuição e de bens recursos e serviços deve envolver a responsabilidade social e globalização.
<b>Ecologia</b>	Responsabilidade pela preservação do ecossistema dos seres vivos edos insumos da natureza.

<b>Sociologia</b>	Resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente.
<b>Psicologia</b>	Demonstra a influência das atitudes internas e das perspectivas de vida na análise e inserção de cada pessoa no seu trabalho e importância das necessidades individuais.
<b>Engenharia e ergonomia</b>	Juntas têm maior capacidade de construir objetos e ambientes, extensão das necessidades humanas, que fique cada vez mais confortável, harmônico e eficaz na interface do trabalho.
<b>Administração</b>	Com acréscimo da capacidade de movimentar recursos, cada vez mais aprimorados e impactantes em termos tecnológicos, perante de objetivos mais especiais, velozes e mutantes

**Fonte:** França(2009).

E essas contribuições trazem melhores expectativas de vida, conforto e melhor desempenho, traz afetos e valores e influencias para todos ali presente dentro da organização.

Segundo França (2009) Podem-se considerar as múltiplas possibilidades de enfoque na gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) que se destaca os níveis e implicações das empresas: A gestão estratégica, quando é formada a missão, a imagem corporativa e política da empresa; Gestão gerencial tem o dever de manter os objetivos, metas e produtividade organizacional; Gestão operacional é quando a ações específicas, aleatórias, planejadas ou reativas que visam bem-estar e conscientização de novas práticas de estilo de vida para pessoas da organização.

Seguindo o mesmo pensamento da autora as demandas apresentadas nos níveis citadas a cima podem ter ênfase em setores específicos, como: saúde, segurança, higiene, benefícios, qualidade, recursos humanos, comunicação e outros.

Podem estar organizadas em demandas específicas da cultura organizacional, de fatos ocorridos ou de exigências legais, as quais são: os programas de prevenção do uso de drogas, Aids, câncer, acidentes de trabalho, imagem do empregado, cidadania etc. Devido a isso, deve se observar que existem ações de QVT que surgem pontualmente em função de escolhas de seus dirigentes, da cultura da empresa, do produto que está no mercado e do comportamento dos concorrentes de acordo com França (2009, p:172)

Por fim, um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o

relacionamento interpessoal e a produtividade, por consequência tendo redução de acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal, tornar um ambiente agradável virou uma verdadeira obsessão para empresas bem-sucedidas.

## **AÇÕES QUE AS EMPRESAS PODEM DESENVOLVER PARA CONTRIBUIR COM A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR.**

Segundo Chiavenato (2004), o desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT. Se a qualidade de vida consistir em carência, conduzirá a alienação do colaborador e a insatisfação, à má vontade, ao decaimento da produtividade e à más comportamentos. A qualidade de vida no trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico, enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social. Por outro lado, a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. Devido a isso, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais ou situacionais, mas, sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 451):

A QVT é essencial na criação de um espírito de cidadania organizacional como nos programas de qualidade total nas organizações desses programas parte do reconhecimento de seu efeito sobre o comportamento dos funcionários e estilo de vida fora do trabalho, encorajando as pessoas a melhorar seu padrão de saúde. Também servem para reduzir os elevados custos de saúde.

Conforme a OMS (Organização Mundial da Saúde), Qualidade De Vida é a percepção da pessoa com sua posição na vida, ou seja, no contexto da cultura e dos valores no qual ela vive em relação aos seus objetivos, perspectivas, padrões e inquietações.

A OMS ressalva que a Qualidade De Vida pode mudar de acordo com a tradição da pessoa, dependendo de suas expectativas. Pode observar-se, até mesmo, que alguns aspectos são comuns, como o bem-estar físico, psicológico,

relações sociais, o ambiente, o nível de independência e as crenças pessoais ou religiosidade.

As necessidades foram transformadas e exigindo mais dos colaboradores que, com o passar do tempo foi dado o início a tratar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Assim sendo, pode-se descrever, de maneira geral, que a qualidade de vida no trabalho abrange: Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; Orgulho pelo trabalho realizado; Vida emocional satisfatória; Autoestima; Imagem da instituição junto à opinião pública; Equilíbrio entre trabalho e lazer; Horários e condições de trabalhos sensatos; Oportunidades e perspectivas de carreira; Possibilidade de uso do potencial; Respeito aos direitos; e Justiça nas recompensas conforme afirma Sucesso (1998, apud, ARRUDA, A. T.; DALPINO, C. R.; NASCIMBEM, N. A.; TONON, W. F., 2016)

Conforme apontou França (1997), a QVT é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, conhecida como enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

Segundo Chiavenato (2004) a qualidade de vida no trabalho proporciona descobertas que contribuem no auxílio das organizações para motivação de seus colaboradores, podendo contribuir com estratégias que promovam um ambiente que estimule e dê suporte ao indivíduo. Pode ser definida pela busca do equilíbrio físico e social onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano, resultando num crescimento pessoal e profissional e sem traumas. Afeta também atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade da organização.

Com isso, a falta de qualidade de vida no trabalho produz impactos importantes nos resultados das empresas, tais como: baixa produtividade, custos altos com assistência médica e absenteísmo.

Walton(1973, apud CHIAVENATO, 2004) propõe oito conjuntos de critérios de qualidade de vida no trabalho mais utilizado e suas dimensões, no

qual serão mencionados na (Tabela 2).

**TABELA 2** - Modelo de QVT de Walton.

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
Compensação justa e adequada	Renda (salário) adequada ao trabalho Equidade interna (compatibilidade interna) Equidade externa (compatibilidade externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho Ambiente físico (seguro e saudável)
Utilização e desenvolvimento das capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidades Retroação e retroinformação
Oportunidades de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Segurança no emprego
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades Relacionamento interpessoal e grupal Sentido comunitário
Garantias constitucionais	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas claras da organização
Trabalho e espaços totais de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal Imagem pessoal
Relevância social da vida no trabalho	Responsabilidade social pelos produtos e serviços Responsabilidade social pelos empregados

**Fonte:** Chiavenato (2004).

Pois assim esses fatores apresentados por Walton traz para qualidade de vida do trabalho e para organização uma direção para tomada de decisão para obtenção de objetivos. E junto com esses fatores podemos citar os indicadores empresariais que também contribuem para resultados positivos (Tabela 3).

**TABELA 3** - Indicadores empresariais de gestão de QVT.

<b>Crítérios</b>	<b>Foco</b>
<b>Organizacion al</b>	Imagem, treinamento e desenvolvimento, processos e tecnologias, comitês de decisão, Ausência de Burocracia Rotinas pessoal
<b>Biológico</b>	Semana Interna de prevenção de acidentes, controle de riscos ergonômicos-PPRA, ambulatório medico, ginastica laboral Refeições, saúde-PCSMO, Comissão-CIPA
<b>Psicológicos</b>	Recrutamento e seleção, avaliação de desempenho Camaradagem- clima organizacional, carreira, salário, vida pessoal
<b>Social</b>	Convênios comerciais, tempo livre, lazer, filhos, cestas básicas, Previdência privada, financiamento de cursos

**Fonte:** Franca (2009).

De acordo com França (2009), os indicadores são ferramentas de planejamento e decisão que permitem clareza de critérios, objetividade de avaliação, facilidade de levantamento de informações, viabilidade de dados e efeitos de determinadas ações. Ou seja, com assistência dos indicadores tem maior viabilidade de capacidade estratégica, gerencial e operacional para questões de qualidade de vida no trabalho.

Bortolozo (2011, p. 1) alega que “uma organização que se preocupa com ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários passará confiança aos mesmos, pois são organizações que se preocupam com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação dos mesmos”. Ações onde os funcionários possam interagir de modo descontraído são importantes, pois quando os funcionários trabalham satisfeitos, a produtividade é bem maior. Desse modo, com ações e programas de qualidade de vida no trabalho a vantagem é para os dois lados, a organização e o capital humano, a família e a sociedade.

Segundo Alves (2011) verificar uma variedade de ações e programas inseridos nas organizações que alcançaram excelentes resultados e que se tornam direções para as melhores tomadas de decisões para a obtenção de objetivos, alguns desses modelos são: Os exercícios físicos; O treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores; A Ergonomia; Avaliação de desempenho; Higiene e segurança do trabalho; Estudo de cargos e salários; Controle de álcool e drogas; A preparação para a aposentadoria; Orientações nutricionais; Terapias alternativas; Musicoterapia; Antitabagismo; os quais trazem inúmeros benefícios

para a organização .

Devido a isso, essas ações e programas trazem positivities para a organização, pois os colaboradores vivem com mais satisfação e produzem mais, aumentam a tolerância ao estresse, tem redução de *turnover* e absenteísmo, maior criatividade. O investimento na QVT pode reduzir custos, gasto com faltas, demandas judiciais e recrutamento de novos empregados, redução de acidentes de trabalho e obter um ambiente profissional mais saudável.

## **2 PRODUTIVIDADE**

A produtividade é muito importante e necessária para as organizações, sendo um dos fatores-chave para a competitividade, a continuidade e a compreensão do setor produtivo no atual contexto econômico. No entanto, o conhecimento lógico da produtividade como meio de alcançar o progresso tecnológico e econômico remonta ao século XIX (dezenove), embora a principal definição do significado econômico e social atualmente atribuível a eles só tenha aparecido em meados do século XX(vinte), de acordo com Drucker(1992 , apud ARRUDA, A. T.; DALPINO, C. R.; NASCIMBEM, N. A.; TONON, W. F, 2016).

Ou seja, a idéia de utilizar a produtividade como condição da organização, onde o uso de recursos leva à eficiência, inserindo uma mentalidade de gestão propícia ao aproveitamento de oportunidades, e oferecendo ações de melhoria da situação financeira da empresa, o desempenho social pode aumentar a sua competitividade.

Segundo Gattai (1993), por muito tempo só se preocupava em aumentara produção para melhorar o desempenho da empresa. O apoio de uma variedade de teorias tem se adaptado gradualmente melhor ao conceito e à importância de acolher as necessidades e a vaidade dos trabalhadores, a fim de alcançar um aumento na produtividade organizacional.

De acordo com Martins (2003), a produtividade é afetada por dois fatores: capacitação e motivação, as duas são altamente influenciadas pela organização, pois quando a organização ela da uma boa capacitação que e feita por meio da área de gestão de pessoas, e matem seu funcionário satisfeito isso traz inúmeros benefícios a ela, ou seja, também trazendo uma maior produtividade.



E a indicadores que medem a produtividade e qualidade do serviço e do produto a ser entregue, essas métricas são imprescindíveis para melhor tomada de decisão, ou seja, para avaliar se os resultados estão sendo satisfatórios e se estão no caminho certo, esses indicadores são:

Indicadores de qualidade	<b>INDICADORES DE PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO</b>	Indicadores de lucratividade
Indicadores de capacidade		Indicador de turn over
Indicador estratégico		Indicador de competitividade

**Indicadores de qualidade-** o objetivo de avaliar os padrões de qualidade que foram aplicados e estão sendo utilizados, pode estar relacionada ao índices de trocas, prazos, devoluções por defeitos, número de reclamações e disponibilidade de serviços e entre outros.

**Indicadores de capacidade** - está relacionada a produção, pela quantidade a ser produzida em um determinado período.

**Indicador estratégico** - serve para definição e cumprimento de regras e objetivos para que a empresa consiga alcançar a sua meta.

**Indicadores de lucratividade** - serve para mostrar os resultados obtidos pelas equipes de vendas, ou seja, para medir o quanto a empresa obteve de lucro e receita total.

**Indicador de turnover-** se refere a rotatividade dos colaboradores dentro da empresa, os custos de demissão e admissão, questões dos direitos trabalhistas, treinamento, nova cultura, o tempo que se leva pra adaptação e outros são de suma importância para que os gestores cuidem do ambiente dentro da organização para trazer satisfação da sua equipe, além de que o índice de rotatividade seja baixo.

**Indicador de competitividade** - analisa como está sua organização com relação aos seus concorrentes.

O uso desses indicadores é muito importante para que os gestores monitorem cada processo para se garantir a produtividade, pois não existe uma fórmula para ajudar a aumentar os números, mais a práticas que ajudam. Pois quando a organização e seus profissionais procuram se desenvolver, eles conseguem melhorar seu rendimento, motivação, produtividade, e tornam-se

ainda mais engajados e, por consequência, aumentam substancialmente os ganhos positivos para a organização.

## **2.1 QUAIS FATORES PODEM CONTRIBUIR PARA PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**

Para que a organização produza com qualidade e eficiência, ela permeia diversos aspectos, dentre os quais podem ser citados: as pessoas, os processos, sistemas, gestão, programas, políticas corporativas; cada um desses níveis têm a melhor prática para ser implementada e que pode ajudar a torná-la simples e eficientes, pois o conjunto deles auxilia no objetivo bem sucedido.

Há também diferentes fatores que podem impactar na produtividade, ou seja, desde o uso da tecnologia por parte dos colaboradores, tomada de decisões do gestor e outros devem ser observados para que não afete a execução das tarefas, pode-se trazer fatores que podem ajudar na contribuição:

**Fluxo de trabalho:** é um dos primeiros aspectos a ser considerado para elevar a produtividade, pois em uma organização quando não há seus processos definidos pode acontecer das tarefas possam duplicar ou nem ser feitas corretamente, o que pode trazer consequências como elevação dos custos de produção, falhas, processos atrasados.

**Ferramentas e suporte:** para que a equipe trabalhe satisfeita e consiga obter um trabalho de qualidade são necessárias as ferramentas certas e um suporte de qualidade.

**Colaboradores:** os que estão mais engajados e satisfeitos com a vida pessoal e profissional ou não podem produzir mais ou menos, ou seja, a produtividade deles podem aumentar ou diminuir. Um funcionário motivado, com condições adequadas de trabalho pode trazer vários benefícios para empresa.

**Comunicação:** esse fator também afeta a satisfação do colaborador e também está relacionado a questões operacionais, ou seja, todos dentro da organização devem agir em harmonia, informações claras e objetivas, pois cada um deve saber o que precisa ser realizado, no tempo correto e do modo certo, e também é

preciso que cada colaborador saiba quem é responsável por cada tarefa a ser realizada, pois se houver falhas na comunicação pode trazer desperdícios financeiros, mão de obra e de recursos.

**Treinamento:** Para que os colaboradores executem determinadas tarefas com qualidade e sem falhas eles devem ter um treinamento, pois mesmo que eles tenham formação acadêmica, cada organização tem uma forma de executar o processo, cultura diferente, ferramentas diferentes, pois se o colaborador estiver familiarizado com o que deve ser feito ele se sente mais realizado e seu desempenho eleva.

**Internet e tecnologias:** Esses dois fatores trouxeram uma infinidade de melhorias para a organização, no entanto, se não forem bem aproveitados trarão prejuízos incalculáveis para a produtividade. As redes sociais nas estratégias do marketing fortaleceram e ampliaram as marcas no mercado, mas se os colaboradores usarem essas plataformas para ações pessoais na hora da jornada de trabalho pode ocasionar em problemas na produção e perda de tempo, e redução de produtividade.

**Cumprimento das normas e regras da organização:** além do uso indevido das plataformas da internet, temos comportamentos que prejudicam a produtividade, como conversas paralelas, atrasos, pausas não planejadas no horário de execução do trabalho. Os colaboradores devem evitar esses tipos de coisas e respeitarem as normas e regras dentro da organização para que não atrapalhem o desempenho dentro do local de trabalho.

**Reuniões e e-mails:** Para que os resultados sejam obtidos com sucesso os gestores marcam reuniões e enviam e-mails para alinhamento de tarefas e desempenho, mas, no caso, se for em excesso pode ocasionar em um desperdício de tempo e atrapalhar os colaboradores nas suas tarefas.

**Indicadores:** Os indicadores ajudam a aprimorar e resolver erros dentro da organização, se a organização não medir não há como ele aprimorar algo, quando ela colhe e analisa informações e os compreendem ficam mais fáceis de

serem percebidos, o que deve ser corrigido e otimizado para melhorar o desempenho.

Pode-se implementar maior produtividade dos colaboradores com definição do fluxo de trabalho, dotação de ferramentas eletrônicas, capacitação, investimento no ambiente de trabalho, manter a comunicação em aberto, limitar números de reuniões e e-mails e feedbacks, pois quando a produtividade está otimizada em ótima qualidade traz inúmeros benefícios para a organização, como: maior confiabilidade dos processos, redução de custos, controle das informações.

### **3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PRODUTIVIDADE**

Produtividade é a quantidade do que é produzido com relação aos inputs aproveitados ou o tempo investido no processo. A competitividade das organizações impacta diretamente na qualidade e na produtividade para alcance de melhores resultados e para alcançar a melhor posição possível entre os concorrentes. Por isso, deve-se destacar a valorização humana dentro da organização, visto que os colaboradores são um fator de suma relevância para a organização, compartilhando também sua bagagem de crenças, valores e ações.

Ela é capaz de gerar a alavancagem ou o declínio da organização, o profissional tem a força e o conhecimento que podem trazer inúmeros benefícios para a empresa. Sendo assim, a empresa deve dar uma atenção maior a esse diamante, que é seu funcionário.

Para Nadler e Lawler (1983 apud CHIAVENATO, 1998), a qualidade de vida no trabalho é baseada em aspectos ligados à produtividade, como nas tomadas de decisões que envolvem a participação dos trabalhadores da organização, tendo em vista que eles estão ali diariamente assistindo e participando dos momentos da empresa, que podem ou não dar certo. É fundamental para a empresa ouvi-los, por consequência seus colaboradores vão se sentir importantes. A inovação no processo de recompensas para entusiasmar o clima organizacional, pois quando eles se sentem valorizados mudam completamente o ambiente de trabalho, tanto em relação às condições físicas quanto psicológicas, jornada de trabalho, visto que quando esses fatores estão indo bem a empresa, como um todo, melhora.

Acercar-se da importância do colaborador para que a organização alcance seu resultado, com uma parceria mútua e colaborativa é importante porque a valorização do colaborador influencia sua satisfação no trabalho e é um fator decisivo para a alavancagem da sua produtividade e, portanto, a eficiência organizacional, o que abrange a importância da priorização do investimento na qualidade de vida do trabalhador.

Pode-se implementar algumas orientações para produtividade no ambiente, como:

1. Manter seus colaboradores motivados e satisfeitos a ponto de vestir a camisa da empresa;
2. Engajamento dos colaboradores;
3. Monitoração da produtividade da equipe;
4. Padronização dos processos do fluxo do trabalho;
5. Investir em tecnologia para contribuição na produtividade;
6. Estimular lideranças;
7. Promover comunicação clara;
8. Estabelecer metas e um sistema de benefícios.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 449):

A QVT envolve os aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Deste modo, a qualidade de vida no trabalho reflete diretamente a condição em que todos os envolvidos são capazes de atender as suas próprias necessidades por meio das experiências trazidas para dentro da organização. A qualidade de vida no trabalho afeta a produtividade, com alguns fatores tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho; criatividade e vontade de inovar e de aceitar mudanças. (HACKMAN; OLDHAN, 1997 apud CHIAVENATO, 1998).

De acordo com Búrigo (1997, p.19):

A qualidade de vida no trabalho refere-se à satisfação das necessidades da pessoa. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentais, tais como criatividade, vontade de inovar ou aceitar mudanças, capacidade de adaptar-se a mudanças no ambiente de trabalho e o grau de motivação interna para o trabalho, que são fatores importantes para a produtividade do indivíduo.

Considerando os resultados, a qualidade de vida no trabalho está se desenvolvendo muito entre as organizações que precisam oferecer diferenciais para engajar e ter os colaboradores cada vez mais próximos e que tragam ótimos resultados dentro das organizações e um ambiente suficiente, harmonioso é eficaz para garantir a mais perfeita produtividade.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo desse trabalho foi demonstrar o quanto o colaborador é de suma importância dentro de uma organização, tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho e a produtividade andam juntas. A qualidade de vida é uma das condições básicas e essenciais para o bem-estar do ser humano, ou seja, nesse contexto ela assegura e representa a necessidade de valorização das condições dos trabalhadores.

A produtividade é de grande importância na geração de vantagem competitiva, é inquestionável a precisão da conservação de uma cadeia de valor que arraste processos internos e atividades operacionais alinhadas a uma estrutura organizacional retornada para a otimização de recursos. A satisfação das necessidades humanas de quem compõe a organização impacta na eficiência da produtividade.

Devido a isso, as organizações devem colocar em primeiro lugar seu recurso humano, trazendo satisfação a ele no ambiente de trabalho e, assim, trazendo resultados melhores na empresa, como: A diminuição do *turn over*; Diminuição de números de incidentes; Custo com assistência médica; Melhoria na imagem no mercado; Colaboradores mais comprometidos; Maior produtividade. Para que as organizações consigam o melhor resultado pode-se aplicar as ferramentas de análise SWOT, Ciclo PDCA, ferramenta 5W2H

eMatriz BCG, para obtenção de informações e melhorias contínuas.

Pode-se concluir que a qualidade de vida no trabalho e produtividade andam juntas dentro da organização, observando fatores como a liderança, motivação, administração, estrutura organizacional, organização e condições de trabalho, comunicação interna, colaboradores, políticas e práticas, negociação coletiva, legislação trabalhista, são de extrema importância para a organização, garantindo, então, um bom ambiente de trabalho, fazendo com que os colaboradores trabalhem mais satisfeitos e inspirados. Por consequência, traz bons resultados para a empresa, como maior produtividade, colaboradores mais engajados e melhor satisfação entre os stakeholders, redução de custos e rotatividade, pois a forte ligação entre qualidade de vida no trabalho e a produtividade enfatiza a importância das condições de trabalho e da valorização do indivíduo.

Portanto, menciona-se a satisfação do colaborador como uma variável de diferenciação ou impedimento de geração de valor ou sucesso organizacional. Quando a organização reconhece a capacidade de seu colaborador isso poderá refletir na sua qualidade de vida, chegando até a melhoria da produtividade da organização, gerando benefícios para todas e todos.

## REFERÊNCIAS

- ARRUDA, A. T.; DALPINO, C. R.; NASCIMBEM, N. A.; TONON, W. F. **A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração de Empresas) – Faculdade G & P, Pederneiras, 2016.
- BARBOSA, Cristiane. **Qualidade de vida e motivação no trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Fundação Educacional do Município de Assis, São Paulo, 2014.
- BONFANTE, Julia Giglio *et al.* **O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade**. Ribeirão Preto: UNISEB, 2015.
- BORTOLOZO, Aline. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA UNIFIL, 1, 2011. **Anais...** Paraná: SNICUNIFIL, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DAVIDOFF, Linda L. **Introdução a Psicologia**. 3. ed. São Paulo: Pearson MakronBooks, 2001.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2009.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- LUCENA, Maria Diva da Salete. **Avaliação de Desempenho**. São Paulo: Atlas, 1992.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional: Administração de empresas**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- RORATO, C.; ESTENDER, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho e a Ergonomia como Fator de influência na Produtividade. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 9, n. 2. 2018.
- SOBRAL, Felipe. **Administração: Teoria e prática no contexto brasileiro**. São



Paulo: Pearson Pretice Hall, 2008.