

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Igor Miranda de Souza

Bacharel em Administração

Felipe Devolio

Bacharel em Administração

Professor Especialista Alfredo de Souza

Faculdade do Litoral Sul Paulista (FALS), Praia Grande, São Paulo, Brasil

RESUMO: Neste trabalho apresentaremos “A importância da qualidade de vida no trabalho - QVT”, onde abordaremos o que é qualidade de vida e qual o seu objetivo; se a qualidade de vida no trabalho influencia o relacionamento interpessoal entre os colaboradores, se há fatores que afetam a QVT, se as organizações refletem no ser humano em relação ao seu trabalho e desempenho de suas funções no dia a dia; A motivação do funcionário e por fim qual é o objetivo dos 5S e se realmente o programa funciona para as organizações.

Palavras-chaves: Qualidade de vida no trabalho; Motivação; Ambiente de trabalho;

ABSTRACT: In this paper, we will present "The importance of quality of life at work", where we will address what quality of life is and what is its objective, whether quality of life at work influences the interpersonal relationship between employees, whether there are factors that affect QWL , if organizations reflect on human beings in relation to their work and performance of their functions on a day-to-day basis and, finally, what is the objective of the 5S and if the program really works for the organizations.

Keywords: Quality of life at work; Motivation; Work environment;

INTRODUÇÃO

Inicialmente é importante destacar que Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), surge nas instituições como um plano de gestão, que busca atender as precisões individuais e coletivas dos trabalhadores, e está ligada a fatores como a satisfação, bem-estar social, psicológico, físico, a motivação e com a produtividade no trabalho.

O presente trabalho trata do tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), guiado pelo objetivo de caracterizar fatores, dimensões e conceitos necessários à apreensão do significado de qualidade de vida no ambiente de ofício, bem como detectar o fator considerado de maior relevância para se ter uma QVT que esteja ligada à satisfação dos funcionários, sendo necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com os coordenadores, com elas mesmas e entre seus colegas de emprego.

A dissertação será composta por cinco seções. A primeira aborda o que é qualidade de vida e qual o seu objetivo. A segunda parte irá abordar se a qualidade de vida no trabalho influencia o relacionamento interpessoal entre os colaboradores.

Já no terceiro tópico, abordaremos se há fatores que afetam a QVT, detalhando alguns exemplos. O quarto tópico verificará o que as organizações refletem no ser humano em relação ao seu trabalho e desempenho de suas funções no dia a dia.

A quinta seção abordará qual é o objetivo dos 5S, qual o seu papel na instituição e na vida dos trabalhadores. Na busca de responder ao problema da pesquisa o estudo apresenta algumas reflexões sobre QVT, expondo ideias de autores como Vieira, Ramos, dentre outros, sobre a importância da QVT, bem como quanto à dinâmica e os recursos que a envolvem na prática cotidiana. Os resultados do presente estudo, que se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica, forneceram elementos para a identificação da situação funcional da população pesquisada e do fator de maior relevância entre profissionais, contribuindo para possíveis mudanças no ambiente de trabalho.

A QVT, utilizada como indicador das experiências humanas no serviço implica em profundo respeito pelas pessoas, não somente pelo que são capazes de produzir, mas pela natureza humana de viver e conviver.

MATERIAIS E MÉTODOS

Neste trabalho acadêmico, o processo de pesquisa caracteriza-se em procedimentos técnicos. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, onde os dados foram pesquisados em materiais já elaborados, como livros e conteúdos disponibilizados na internet de fontes confiáveis. Quanto à forma de abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas e o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados.

A qualidade de vida, por ser de suma importância é destacada em primeiro lugar. Outro ponto importante é de saber de que modo a QVT influencia no

relacionamento entre os indivíduos. Indaga-se, também, se existem e quais são os fatores que afetam a QVT. De que forma, os tipos organizacionais refletem, direta ou indiretamente, nas pessoas, no seu trabalho e desempenho diário. Por fim é importante ressaltar a importância e os objetivos primordiais dos 5s dentro da instituição e na vivência com os operários em geral.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para a conceituação da Qualidade de Vida no Trabalho, Albuquerque e França (1988, p. 51) a definem como um conjunto de uma organização que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho.

Ainda Albuquerque e França (1998) descrevem que 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, o que se chama de enfoque biopsicossocial.

“O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho”, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício. (ALBUQUERQUE E FRANÇA, 1998, p. 52).

A qualidade de vida tem como objetivo entrar no campo da motivação humana, buscando descobrir quais as necessidades do homem e o que aspira como realização de vida. Interpreta-se a qualidade de vida como um “conjunto harmonioso e equilibrado de realização em todos os níveis: saúde, trabalho, lazer, sexo, família, desenvolvimento espiritual” (RAMOS, 1995, p.55). Também Rodrigues (1994, p.76) revela que qualidade de vida no trabalho “tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução da sua tarefa”. Estes conceitos, sendo amplos e genéricos, nem sempre são compreendidos e vivenciados pelas organizações, podendo ocasionar fontes de insatisfação. Os estudos de Ramos (1995), ainda argumentam que,

[...] queiramos ou não, ao desenvolvimento científico, tecnológico ou social contemporâneo, no qual vimos alterados aos valores e conceitos do homem moderno e, como consequência, a QV tornou-se uma preocupação crescente. Se, por um lado, um maior desenvolvimento leva algumas pessoas a formas mais confortáveis de vida, por outro, a constatação do empobrecimento e a busca de uma sociedade mais justa e equilibrada se faz presente, nos fazendo constatar que este ideal ainda não foi atingido (RAMOS, 1995, p. 56).

Muitos autores consideram QVT apenas como um fator de organização ambiental ou melhoria nas condições físicas de trabalho. Uma abordagem mais humanista admite que os fatores organizacionais, ambientais e

comportamentais, quando bem conduzidos e ajustados, geram maior satisfação e motivação aos trabalhadores, elevando seu nível de percepção sobre a QVT.

Para Quirino e Xavier (BURIGÓ, 1997),

A qualidade de vida no ambiente de 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 grau de motivação interna para o trabalho, que são fatores importantes para a produtividade de indivíduo (QUIRINO e XAVIER (apud BURIGÓ, 1997, p.131)

Qualidade de vida no trabalho caracteriza-se pela busca do equilíbrio entre o indivíduo e a organização, prezando o colaborador como ser humano e sua colocação na organização, propondo valorização do espaço em que se trabalha. O objetivo da QVT é estruturar o ambiente em que se trabalha no sentido de satisfazer as necessidades individuais do empregado, ser uma organização atraente e possuir local desejável, assim deve ser o programa de QVT.

Um ambiente de trabalho físico seguro e saudável envolve aspectos como a higiene do trabalho que se refere a um conjunto de normas e procedimentos, os quais visam à proteção da integridade física e mental do indivíduo, prevenindo assim, os riscos de saúde inerentes às tarefas que são realizadas no ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2009 p. 75)

A organização se torna incumbida socialmente ao criar um ambiente de trabalho saudável e conveniente à realização competente das pessoas, agregando assim a qualidade de vida.

Segundo Werther e Davis (1983, online) para melhor evolução na qualidade de vida é imprescindível que,

O crescente interesse em melhorar a qualidade de vida no trabalho demonstra claramente a evolução da sociedade em geral e o nível de instrução das pessoas. A democratização nas relações de trabalho fez com que cada vez menos os trabalhadores aceitassem, de maneira acomodada, o autoritarismo de seus superiores mesma coisa.

A qualidade de vida no trabalho tem suma importância para o crescimento da organização, pois ela não só pesquisa o comportamento do indivíduo, como também indica os propósitos a serem alcançados dentro da empresa.

COMO MANTER A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

É melhorar a satisfação do trabalhador dando o devido valor, incentivando-o no seu trabalho. A QTV envolve toda a empresa e, principalmente, a qualidade de vida, pois o que mais se deseja na vida é a felicidade, constituindo-se em busca antiga do homem. Porém, para ser feliz, é preciso ter saúde, satisfação consigo próprio e com seu trabalho, e tudo isso compreende a qualidade de vida. Entretanto, muito se tem falado sobre QVT. Mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo.

Os trabalhadores que possuem uma vida familiar insatisfatória têm no trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais (Rodrigues, 1999). Contudo, dizer às pessoas que se espera que elas façam o melhor significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões e, de acordo com Davis e Newstrom (1991, p. 28), o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação, que quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana. Para que a pessoa tenha boa saúde física ou mental, deve haver um clima adequado propiciado pela organização, que por sua vez resultará numa boa qualidade de vida no trabalho, favorecendo a formação e a manutenção de indivíduos mais criativo, serenos, responsáveis e com capacidade para demonstrar ou desenvolver novas habilidades gerando, assim, um melhor retorno para a própria empresa.

De acordo com Werther (1983, p.71), além do desafio de proverem oportunidade de emprego, o departamento de pessoal também procura melhorar a qualidade de vida no trabalho, tornando os cargos produtivos e satisfatórios. Embora sejam usadas muitas técnicas diferentes sob o título qualidade de vida no trabalho, a maioria dos métodos acarreta à reformulação de cargos com a participação dos trabalhadores afetados. Não há qualidade de vida no trabalho sem qualidade total, ou seja, sem que a empresa seja boa. Não confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes em uma estratégia global.

A qualidade tem a ver essencialmente com a cultura organizacional. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa-empregado. O ser humano fazendo a concepção da empresa e em suas estratégias, (MATOS, 1997, p. 40).

Segundo Werther (1983, p.47) “a qualidade de vida no trabalho é afetada por muitos fatores: supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”. E esse autor também verifica que o trabalho em equipe é algo complicado, pois compor um grupo de trabalho significa colocar em cena, para atuação produtiva, conjunta, diferentes personalidades, história de vida, experiências, competências, visões de mundo e graus de conhecimentos.

O trabalho é importante para que os departamentos possam responder antecipadamente aos desafios organizacional, ambiental e comportamental e as mudanças, em quaisquer desses fatores, podem afetar a qualidade de vida no trabalho. Se o impacto dessas mudanças pudesse ser previsto, os departamentos estariam mais aptos a responder. Entretanto, pode-se incentivar o trabalhador, proporcionando um ambiente de participação, de integração com supervisores, com colegas, de acordo com as necessidades dos empregados, cabendo às empresas criar um ambiente em que as pessoas se sintam bem e os gerentes demonstrem que as pessoas têm um papel importante dentro da organização.

MOTIVAÇÃO

A motivação, considerando-a um fator principal na satisfação dos funcionários e conseqüentemente na qualidade de vida no trabalho

O conceito é um dos fatores internos de uma organização que influenciam no comportamento das pessoas e na motivação. Segundo Chiavenato (1998), a motivação é utilizada em diversos sentidos, de um modo geral é o motivo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, dá origem a uma relação no comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo da organização como por fatores intrínsecos (internos) do indivíduo. A integração e a produtividade são desafios e até impossível de serem obtidos na conjuntura atual, em que o conflito entre o capital e o trabalho aumentou de maneira assustadora em todas as partes do mundo.

O ponto de partida para estudarmos a integração e a produtividade da força de trabalho é a motivação do trabalhador analisada no contexto global e não como simples manifestação da personalidade. De acordo com o autor Maximiano (1995, p. 318), “motivação, é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam ou provocam algum tipo de ação de comportamento”. A motivação no trabalho tem raízes no indivíduo, no ambiente externo e na própria situação do país e do mundo. A motivação no trabalho é um estado de espírito positivo que permite ao indivíduo a realização de tarefas, do cargo e ao seu pleno potencial.

A motivação do empregado é ter um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades podendo estimular a motivação para o trabalho. As pessoas podem ser motivadas para o bem ou para o mal, fazendo aparecer o melhor ou o pior do que elas têm. Se os funcionários não estão motivados a fazer alguma coisa ou alcançar uma meta, pode-se convencê-las a fazer algo que elas preferiram não fazer, mas a menos que estejam prontos a assumir as atitudes e os valores do motivador, os comportamentos não serão permanentes. Segundo Davis e Newstrom (1991, p, 47), “embora não haja respostas simples para a questão da motivação um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado”.

Dizer às pessoas que se espera que elas façam o melhor significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões sobre os quais concordam. Segundo Davis Newstrom (1992, p. 28) “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação que quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”. Os funcionários precisam saber o que a administração espera que produzam, e de que maneira. E estes mesmos administradores precisam saber o que os funcionários esperam que se faça para tornar possível esse trabalho. Responsabilidades são os resultados que se espera obter nas pessoas que se está procurando motivar. Se estas pessoas não sabem que resultado está se esperando delas, certamente não poderão atingi-los.

A motivação de uma pessoa vem do fato de ela saber que tem um papel importante na empresa e que outras pessoas contam com ela. Segundo Weiss, (1991, p, 32) “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Pode ser intangível, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo”. A vontade de trabalhar bem deteriora e as

pessoas ficam desmotivadas, apenas por haver obstáculos em seu caminho, ou se não entendem o que se espera delas, ou como seu trabalho será avaliado.

Os obstáculos mais são criados frequentemente pelos supervisores. Muitos deles pedem coisas impossíveis enquanto outros não pedem nada. Muitos deixam de fornecer os recursos necessários para execução das tarefas. Alguns não são coerentes em suas expectativas e as mudam com frequência. Muitos têm uma constância excessiva em suas expectativas, tornando-se inflexíveis, e não são capazes de enfrentar alterações de trabalho. Outros ainda são sensíveis às necessidades de seus empregados. A falta de capacidade ou de habilidade do empregado forma uma barreira enquanto que a empresa ergue barreiras quando não proporcionam treinamento, oportunidades de carreira ou recompensas apropriadas.

Conseguir o máximo e o melhor dos outros quer dizer que você deve estabelecer padrões elevados, mas razoáveis, deve reconhecer suas próprias responsabilidades, bem como a dos empregados, e deve deixar que o empregado pague o preço pelo mal resultado, ou receba a recompensa pelo sucesso (WEISS, 1991, p. 36).

De acordo com Matos (1997), os fatores que influenciam decisivamente sobre a motivação humana são: trabalho em grupo, reconhecimento, segurança e integração ao grupo, necessidades fisiológicas, necessidade de segurança material, necessidades sociais, necessidade do ego, necessidade de autor-realização. O ambiente das sociedades industriais avançadas nas quais a sobrevivência não constitui mais a principal motivação para o trabalho está gerando uma nova atitude face à organização. A capacidade de liderança de um administrador envolve a capacidade de motivar, dirigir, influenciar e comunicar-se com seus subordinados. Os administradores só podem liderar se os subordinados estiverem motivados para então segui-los. De acordo com Chiavenato (2004), a motivação constitui-se de um importante campo para o conhecimento e explicação da natureza humana e seus comportamentos. Para entender esse comportamento faz-se necessário conhecer sua motivação, bem como a interação da mesma no indivíduo. O referido autor continua seu pensamento destacando a dificuldade em estabelecer exatamente um conceito para motivação, uma vez que o mesmo é utilizado em diferentes sentidos. Sua teoria aborda a ideia de que o “motivo” é tudo aquilo que impulsiona o indivíduo a agir de uma forma específica. Esta tentativa de gerar uma ação pode ser provocada por um estímulo externo e também pode ser gerada internamente através de processos mentais do indivíduo.

A motivação e satisfação “A motivação, portanto, nasce somente das necessidades humanas e não daquelas coisas que satisfazem estas necessidades (Bergamini, 1997, p. 25).” Quando uma necessidade surge, e o equilíbrio do organismo é rompido, causa tensão, insatisfação e incomodidade. Esse desequilíbrio desenvolve um comportamento ou uma ação que gera a motivação visando à satisfação de uma necessidade. Quando essa se realiza, o indivíduo volta ao seu estado de equilíbrio, então uma necessidade satisfeita não é motivação do comportamento. Desta maneira, a utilização do tempo de motivação como sinônimo de satisfação é incorreta, visto que a motivação se origina das necessidades humanas e não dos fatores que satisfazem esta necessidade. Assim, o ciclo motivacional é entendido por cinco etapas: equilíbrio, estímulo ou incentivo, necessidades, tensão, comportamento ou ação

e satisfação. Conforme este processo, não se pode nem motivar e nem colocar necessidades nos indivíduos, pois ambas partem de uma questão psicológica, do próprio indivíduo.

MOTIVAÇÕES E O SEU PAPEL NAS ORGANIZAÇÕES

A motivação é peça fundamental para alcançar os objetivos propostos pela organização. Desta forma, essa questão tornou uma grande preocupação, porque nenhuma pessoa desmotivada trabalhará com determinação para atingir as metas da organização. Por essa razão, as empresas tentam motivar seus funcionários, através de vários fatores, dentre elas o estabelecimento de metas.

De acordo com Bateman (2006, p.424), “Fornecer metas relacionadas ao trabalho é uma forma extremamente eficaz de estimular a motivação. São algumas das metas especifica, quantificáveis desafiadoras e atingíveis para satisfazer tanto as equipes como os indivíduos, mas essas metas devem ser estabelecidas sem excluir as outras dimensões do desempenho organizacional”. Assim as empresas investem em novas tecnologias, informática, comunicação e qualificação do emprego, tudo isso para manter um nível de produtividade. São esses mecanismos utilizados para satisfazer o quadro de funcionários, além de oferecer prêmios. A ciência administrativa mostra que as teorias motivacionais tiveram um efeito muito importante para o trabalhador e sua produtividade e os cuidados que as empresas dão a essa questão de motivação fizeram com que muitas criassem programas como QVT. Para Bateman e Shell (2006, p. 443), “estes programas foram projetados para criar um ambiente de trabalho que aumente o bem-estar dos funcionários e satisfazer à ampla gama de suas necessidades”. Este programa é ligado aos objetivos da empresa, associados perfeitamente com as metas organizacionais e os interesses dos trabalhadores.

Assim, o objetivo deste programa é a satisfação do empregado em conjunto com os resultados operacionais.

RESULTADOS

O presente estudo efetuou a análise com base nas referências dos livros e artigos encontrados, pois não houve nenhuma pesquisa ou questionário para avaliar a experiência do funcionário dentro do ambiente de trabalho. Tivemos dificuldade para obter esse resultado, já que não tivemos tempo em razão da pandemia e, desta forma, não pudemos realizar o questionamento, mas pudemos perceber que nas pesquisas realizadas, existem muitos conceitos sobre QVT como mencionado anteriormente, porém para se ter uma boa qualidade de vida, é essencial ter uma boa gestão, estar feliz com o que faz e ter bom relacionamento com a equipe.

A baixa QVT, pode influenciar tanto no relacionamento interpessoal entre os colaboradores como na produtividade. Segundo Moraes (1992), os indivíduos que não possuem empregos satisfatórios dificilmente gozam de uma vida plenamente satisfatória. O trabalho insatisfatório pode causar, na maioria das circunstâncias, baixa produtividade e atritos no trabalho, sendo de interesse econômico da alta administração reduzir tal insatisfação. Assim, quanto maior for o nível de satisfação do trabalhador, maior tenderá a ser sua produtividade.

Ou seja, a satisfação do funcionário é uma peça-chave para que a empresa não tenha problemas com seus funcionários, acarretando excelentes desempenhos e alavancando a empresa para o sucesso.

Existem muitos fatores que podem afetar a qualidade de vida no trabalho como por exemplo: baixos salários; distância percorrida entre o serviço e a residência; ambiente de trabalho pesado; chefes que não sabem lidar com os problemas que o funcionário possa sentir na forma de executar o serviço ou até mesmo em sua vida pessoal, pois como já vimos anteriormente que isso também pode prejudicar o desempenho na realização de suas atividades. Esses são alguns fatores dentre tantos outros.

Para termos uma boa QVT, primeiro devemos pensar quais são as condições que motivam os trabalhadores. Chiavenato (2000) diz que “De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão, a um comportamento específico”, ressaltando que o ser humano carrega consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, busca crescimento profissional dentro aquilo que desenvolve.

Para Henry Fayol (1994), não chegam a ser irrelevantes coisas como salário, iluminação, calefação e víveres para os colaboradores, porém, tanto a organização quanto os trabalhadores têm muito a ganhar quanto maior for a instrução, a estabilidade social, a afetividade, a saúde e até a moralidade de seus agentes, sendo estes elementos fundamentais para o bom andamento de uma organização. Além disso, considera como responsabilidade das organizações promoverem tais fatores, e não sendo possível serem todos praticados dentro da mesma, eles trazem a importância de um trabalho fora das dependências da corporação.

De um modo geral as organizações podem refletir no ser humano com relação ao seu desempenho em suas funções, pois as condições de trabalho revelam o quanto o funcionário está satisfeito com o seu trabalho e com aquilo que faz. Devemos verificar quantas horas são trabalhadas por dia, se os equipamentos são de boa qualidade, se tem tudo o que precisa para devolver bem suas funções, se o ambiente é adequado, tudo isso, para que, de certa forma, possa refletir nas rotinas do trabalhador.

Por este motivo muitas empresas adotam o programa de gestão de qualidade empresarial desenvolvido no Japão, o famoso 5S: “*Seiri, Seiton, Seisô, Seiketsu e Shitsuke*” que traduzindo correspondem a “classificar, organizar, limpar, padronizar e manter”. O programa visa aperfeiçoar todos esses aspectos. Seu papel na instituição e na vida dos trabalhadores é de extrema relevância, pois capacita e treina as pessoas para que elas possam se adaptar às condições expostas de trabalho, fazendo com que elas tenham consciência de seus hábitos, resultando em melhorias de qualidade, organização e otimizando tempo, dinheiro, qualidade de vida e bem-estar tanto da empresa quanto do seu empregado.

DISCUSSÃO

Em nossa pesquisa, percebemos que a baixa QTV, pode influenciar tanto no relacionamento interpessoal entre os colaboradores como na produtividade; salários baixos, ambientes de trabalho, horas percorridas para chegar até o

serviço também são fatores que podem prejudicar a QTV, até mesmo as próprias organizações podem refletir em uma condição não favorável acarretando prejuízos para as funções do empregado. Diante do exposto percebemos que muitas empresas buscam adaptar o tão famoso 5S para manter a eficiência no trabalho e sempre buscar melhorias na qualidade total da organização desde o funcionário até a limpeza do ambiente.

A metodologia do 5S ou “Housekeeping” foi criada em maio de 1950 nas empresas do Japão, durante a reconstrução do país após a segunda guerra mundial, quando os japoneses receberam orientações de especialistas americanos para o controle da qualidade. No Brasil, o programa é utilizado desde 1991 (ANDRADE, 2014). Conforme o que relata Rebello (2005), a adoção do Programa 5S foi um dos fatores fundamentais para a recuperação das empresas japonesas e da implantação da Qualidade Total no país. O método mostrou-se muito eficaz e até hoje é considerado o principal instrumento de gestão da qualidade.

Como vimos nas pesquisas anteriores, o programa do 5S mostrou-se muito satisfatório, por isso, muitas empresas vêm adotando esse estilo para tentar trabalhar da melhor maneira possível e alcançar o sucesso. Segundo Calliari (2011), a busca pela qualidade no ambiente de trabalho vem ganhando espaço em empreendimentos que permanecem em constante e crescente desenvolvimento, como etapa fundamental para alcançar o sucesso, de forma a trazer benefícios para a empresa e seus produtos. Porém sabemos que no mundo atual em que vivemos a concorrência é muito grande, existem milhares de empresas que prestam o mesmo tipo de serviço e para se destacar entre elas, é necessário fazer algo diferente, algo que possa chamar a atenção do cliente.

De acordo com Silva (1994), com o crescimento da competitividade no mercado, o Código de Defesa do Consumidor em evidência, e a crescente exigência do povo brasileiro, as empresas têm se motivado a utilizar novas estratégias para alcançar o sucesso, melhorando questões de qualidade, custo, atendimento, e inovação, buscando sempre a satisfação do cliente final (SILVA, 1994).

Podemos notar que o programa 5S pode ser um diferencial, pois melhora a qualidade e a produtividade; melhora o bem-estar do funcionário, reduz o desperdício e, de modo geral, a organização anda de forma rápida para alcançar o sucesso e, ainda, que muitas pesquisas mostraram que o método é eficaz, ou seja, as empresas que adotam esse tipo de programa têm mais chances de se manter em constante evolução do que as empresas que não costumam aderir ao programa. Evidencia-se, portanto, que o programa 5S representa a oportunidade de mobilização, preparando o caminho para posterior implantação de programas mais avançados de qualidade e produtividade (SILVA, 1994).

CONCLUSÃO

Este trabalho é resultado de pesquisas, busca de informações, leitura e interpretações que foram realizadas. Percebe-se que o tema Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando cada vez mais expressão no mercado.

O objetivo deste estudo foi analisar como a qualidade de vida no trabalho contribui para minimizar os impactos gerados pelo estresse no ambiente de trabalho.

A revisão permitiu constatar que a baixa satisfação profissional pode levar a um aumento de estresse que gera reações físicas e psicológicas, sendo que a intensidade e a forma de manifestação dependem dos traços de personalidade e fatores ambientais. Ao realizar este estudo verificou-se que a gestão de pessoas é uma área desafiadora para os dirigentes das organizações. A valorização das pessoas em seu ambiente de trabalho influencia o processo de gestão, ou seja, o comprometimento das pessoas com a empresa. Assim, a adoção de uma prática de gestão de pessoas voltadas para a valorização do capital humano, por meio da adoção de programa de qualidade de vida no trabalho se torna um instrumento para a empresa enfrentar os desafios da competitividade no mercado em que atua. Ao concluir esta pesquisa, verificou-se que novos estudos foram realizados, com o objetivo de esclarecer suas causas e consequências, bem como medidas preventivas e tratamentos adequados para o estresse, visando garantir a qualidade de vida no trabalho.

O tema QVT é sem dúvida uma constante e dinâmica de todas as organizações. Isso porque o capital humano e sua satisfação na realização do trabalho são essenciais para o alcance dos objetivos organizacionais. Pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. A gerência ou o líder mais próximo tem a responsabilidade de criar um ambiente onde às pessoas possam se sentir bem e precisa estar sempre demonstrando que as pessoas têm um papel importante na organização e que outras pessoas contam com elas. Somos conscientes de que o trabalho é vital para o ser humano, devemos torná-lo mais participativo, utilizando potencialidades e talentos. Dar-lhes condições de trabalho adequadas, resultará no aumento da saúde mental e física dos trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar, de aceitar mudanças, ou seja, para se ter uma boa qualidade de vida no trabalho deve-se levar em consideração muitos fatores, desde o momento em que o funcionário sai para trabalhar até a sua volta para casa, só assim a empresa conseguirá adequar e empregar a sua filosofia de serviço e mantendo seu funcionário sempre motivado.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALBUQUERQUE, L. G. e FRANÇA, A. C. L. **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, 1998.

ANDRADE, Wagner Matias de. **Viver 5S**, 2014. Disponível em: <https://solucoes-criativas.com.br/blogs/viver-5s/>

BATEMAN, Thomas S; Sneell, Scott A. **Administração: novo cenário competitivo.** 2 Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BERGAMINI, Cecília W. e Coda, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e liderança**. 2 Ed. São Paulo; Atlas, 1997.

BURIGÓ, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Editora Insular, 1997.

CALLIARI, Patrícia E.; FABRIS, Ildo. **A Importância dos 5 S'S na Organização**, 2011. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Ediany-Patricia-Calliari.pdf>

CAMARGO, S. F. **Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital**. Ciênc. Saúde coletiva vol.26 no.4 Rio de Janeiro Apr. 2021. Epub Apr 19, 2021. Disponível em: [1413-8123-csc-26-04-1467.pdf \(scielo.br\)](http://dx.doi.org/10.1590/1413-8123-csc-26-04-1467.pdf)

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. Ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro, 2000. 700p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**- Ed. Compacta, 5. Ed São Paulo, Atlas 1998.

CHIAVENATO. I. **Gestão de Pessoas**, 2 ed. Campus LTDA, 2009.

CRUZ, D. **Gestão de pessoas: mudanças e exigências de mercado e sua influência sobre o colaborador dentro da organização**, https://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n3/OAS_-MUDANCAS-E-EXIGENCIAS-DE-MERCADO-E-SUA-INFLUENCIA-SOBRE-O-COLABORADOR-DENTRO-DA-ORGANIZACAO.pdf

DAVIS, K. e Newstron, J. W. **Comportamento humano no trabalho– Uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação e controle**. 10. Ed. São PAULO: Atlas, 1994. 138p.

MATOS, F. G. Fator QF. **Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Markron Books, 1997.

MORAES, Lúcio F. R. **As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress**. In: encontro anual da associação nacional dos programas de pós-graduação em administração, 16, 1992, canela/rs. anais... salvador: ANPAD, 1992. v. 8, p. 168-182. Disponível em: <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/alferes/article/view/571/544>

RAMOS, C. **Pedagogia da Qualidade Total**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1995.
REBELLO, M. A. de F. R. **Implantação do Programa 5S para a Conquista de um Ambiente de Qualidade na Biblioteca do Hospital Universitário da**

Universidade de São Paulo. Revista Digital de Biblioteconomia Ciência da Informação, Campinas, v. 3, n. 1, 165-182 p. Jul/Dez. 2005.

RODRIGUES, M.V.C. QVT: **Evolução e Análise ao Nível Gerencial.** Vozes, Rio de Janeiro, 1994.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis: Editoras Vozes, 1999 e 1994.

SILVA, João Martins da. 5S: **O ambiente da qualidade.** Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1994.

SILVA, Nivaldo Pereira da. **A implantação do 5S na Divisão de Controle de Qualidade de uma Empresa Distribuidora de Energia do Sul do País:** um estudo de caso, 2008. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/281119636_A_implantacao_do_5S_n_a_Divisao_de_Controlde_de_Qualidade_de_uma_Empresa_Distribuidora_de_Energia_do_Sul_do_Pais_um_estudo_de_caso

WEISS, D. **Motivação e resultado_ Como obter o melhor de sua equipe.** São Paulo: Nobel, 1991.

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