

GESTÃO DE PESSOAS: IMPLANTANDO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SUSTENTÁVEL NAS ORGANIZAÇÕES

Maria de Fátima de Sousa Carvalho¹

O presente artigo tem por finalidade abordar a importância da qualidade de vida no âmbito das organizações. O referido assunto tem sido discutido com mais intensidade dentro do universo organizacional, visando melhoria para seus colaboradores. As bibliografias pesquisadas mostram a importância da administração de gestão de pessoas na implantação de qualidade de vida sustentável dentro das empresas. Entretanto, as pesquisas apontam ainda muitas falhas na importância do tema em questão. Durante a abordagem do trabalho, foi relatado o assunto relacionado com a sustentabilidade. Porém, até o momento, ações voltadas para a gestão socioambiental e desenvolvimento sustentável são apenas discursos na maioria das organizações.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida no Trabalho. Sustentabilidade.

This paper aims to bring forward the importance of life quality within organizations. The referred subject has been discussed more intensively within the organizational universe aiming at improvement to their collaborators. The searched bibliographies show the importance of people management administration in the implementation of sustainable life quality inside the companies. However, the researchers also reveal many flaws about the importance of the topic in question. During the presented work, it was reported the matter related to sustainability. However, until the moment, actions turned to environmental management and sustainable development are only speeches in most organizations.

Keywords: People Management. Quality of Life at Work. Sustainability.

¹ Pós-Graduanda em Gestão de Negócios e Pessoas. Faculdade Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns - AESGA. Faculdade de Ciências da Administração de Garanhuns - FAGA. Av. Caruaru, nº 508, Bairro São José - Garanhuns-PE. E-mail: f_carvalhohope@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Gestão de Pessoas pode ser associada a um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização, para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Com essa nova tendência dentro das empresas, a ARH -Administração de Recursos Humanos, tem um papel primordial no desenvolvimento e satisfação das pessoas. Ao falar de RH - Recursos Humanos, em primeiro momento lembra-se de recrutamento e seleção de pessoal, mas não é só isso; temos inúmeras atividades que são desenvolvidas através do referido setor. Um desses objetivos é proporcionar mecanismos aos colaboradores para desenvolverem suas atividades de forma produtiva e satisfatória, para ambas as partes. Para isso, a relação empresa e funcionário deve ser conduzida de maneira motivadora, pois é um fator importante para garantir qualidade nas atividades profissionais; para tanto, faz-se necessário refletir, tanto por parte do colaborador como da empresa, se o serviço desenvolvido é um trabalho que está agregando positivamente na vida profissional.

A organização deve proporcionar condições adequadas para que as pessoas não se sintam desconfortáveis e impedidas de realizar um excelente trabalho. Por outro lado, as pessoas também devem estar atentas a este aspecto, buscando maior equilíbrio entre o lado profissional e o pessoal.

2. BREVE HISTÓRICO

As organizações, desde meados da década de 1980, vêm sofrendo sérios desafios, tanto de natureza ambiental quanto empresarial. Desde o surgimento das primeiras organizações, podemos perceber que existe um conflito entre Capital e Trabalho. “O dono da empresa” visa lucros e resultados

positivos, ao passo que os trabalhadores buscam melhoria salarial e mais qualidade de vida. É reconhecido e comprovado pelas melhores empresas para trabalhar que se as organizações quiserem alcançar seus objetivos individuais e coletivos devem mudar sua visão em relação aos seus parceiros internos, que são os colaboradores, e vê-los não como uma máquina que vai apenas produzir, mas sim como um ser com sentimentos e que precisa de mecanismos para se motivar a cada dia.

As críticas a esses procedimentos, aliadas a novas concepções a cerca do papel dos indivíduos nas organizações, determinaram, sobretudo na década de 90, sérios questionamentos a respeito da forma como vinha sendo desenvolvida a administração de Recursos Humanos nas organizações. Dentre algumas críticas, uma das que geraram maiores repercussões refere-se exatamente à utilizada para designá-la. Se tratado como recursos, as pessoas precisam ser bem administradas para obter-se delas o máximo rendimento possível e conseqüentemente tendem a ser consideradas parte do patrimônio da organização. Propõe que os indivíduos não sejam tratados como tal, mas sim como parceiros da empresa. Sendo assim, eles se sentirão mais motivados e conseqüentemente terão melhor rendimento nas atividades desenvolvidas dentro da organização.

Em função dessas mudanças, alguns autores já defendem o termo Gestão de Pessoas, Talentos ou Seres Humanos para representar uma nova tendência. O assunto em questão tem como objetivo mostrar uma preocupação com a valorização do ser humano dentro das organizações nos dias atuais.

Mas a nomenclatura não vai influenciar na visão das organizações em relação ao referido assunto.

Segundo Chiavenato (2004, p. 54) Capital Intelectual é um dos conceitos mais discutidos recentemente. Ao contrário de capital financeiro, que é basicamente quantitativo, numérico e baseado em ativos tangíveis e contábeis.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho pode ser entendida como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades nas organizações, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas produzem mais quando estão satisfeitas e envolvidas com o trabalho.

QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os colaboradores literalmente estão interagidos com as atividades.

De acordo com Chiavenato (2008): QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com suas atividades dentro da organização.

O termo Qualidade de Vida deve ser criado e mantido através dos valores da organização, com respeito ao ser humano, à saúde, à integridade moral, física e psicológica e aos direitos das pessoas. Também deve ter continuidade através de sistemas de manutenção das pessoas nas organizações, com salários dignos, treinamento e desenvolvimento, visando principalmente ao seu crescimento e amadurecimento psicológico, preparando-as para aceitar responsabilidades e tomar decisões, envolvendo-as no alcance dos resultados da organização e principalmente dando a elas a

liberdade de escolha, reduzindo assim a alienação no trabalho.

Bastante pertinente é a observação feita por Albuquerque e França (1998), que consideram que a sociedade vive novos paradigmas de modo de vida dentro e fora da empresa, gerando novos valores e demandas de QVT, pois é um fator claro que aquilo que tem prevalecido no mundo organizacional é um bombardeio de estratégias inadequadas de implantação do conceito qualidade de vida no trabalho. Tais estratégias são geralmente oportunistas e imediatistas, e não passam de mais um modismo, frequentemente experimentado, segundo o qual nem sempre o público interno é considerado a parte mais importante da empresa.

Pouco adianta oferecer bons salários, prêmios, uma série de benefícios ou até mesmo a participação nos lucros se o funcionário não se sentir envolvido, valorizado e reconhecido.

Segundo Schreiner (2012): as pessoas não querem só cumprir uma rotina de tarefas e deveres. Elas querem fazer parte do negócio.

Tanto se tem falado em Qualidade de Vida Sustentável, porém algumas empresas veem esse tema como apenas investimento nos benefícios, em estrutura física, e esquecem que o ser humano gosta de ser reconhecido pelo seu trabalho; muitas vezes até um simples elogio faz a diferença para o funcionário, pois geralmente é do piso da fábrica que vêm as melhores ideias e não da direção ou dos gestores. Isso é fantástico, porque as pessoas têm a oportunidade de falar aquilo que pensam sobre seu trabalho e sobre a empresa.

Segundo WALTON *apud* FERNANDES, (1996): O novo modelo das organizações no final do século passado, numa economia globalizada, está sendo o ser humano motivado, é uma das ferramentas eficazes para a realização de tal motivação

além de ser um investimento em Qualidade de Vida Sustentável.

A empresa moderna, e que deseja sobreviver e consolidar-se no mercado competitivo, deve investir no seu Capital Intelectual, desenvolvendo ações que melhorem o nível de Qualidade de Vida dos indivíduos.

A empresa concentra seus objetivos para desenvolver e qualificar os profissionais, trabalhando suas habilidades e competências.

Vale ressaltar que o termo Qualidade de Vida no Trabalho está caracterizado por uma extensão do conceito amplo de qualidade de vida, podendo ser conhecido por uma percepção subjetiva do indivíduo com relação à sua vida, relacionada ao bem-estar do profissional.

3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM TERMO ATUAL NO UNIVERSO ORGANIZACIONAL

Qualidade de Vida no Trabalho faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação.

Conforme relata Sampaio (1999): o tema é discutido dentro das empresas e até mesmo nas literaturas científicas desde a década de 50 visando ao bem-estar dos colaboradores, a médio e longo prazo.

Percebe-se que Qualidade de Vida tem sido um fator de grande importância nas organizações. A gestão da qualidade nas organizações depende fundamentalmente da maximização do potencial humano.

Para tanto, o espaço físico deve ser um lugar onde o indivíduo tenha o máximo de conforto e possa mensurar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Segundo Chiavenato (2008): Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições

sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho.

Na Tabela 1 visualiza-se os oito fatores e suas respectivas dimensões.

Tabela 1. Indicadores de qualidade de vida no trabalho

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
1. Compensação Justa e Adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneração adequada • Equiparação salarial dentro da organização • Equiparação salarial com o mercado de trabalho
2. Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho • Ambiente físico seguro e saudável • Salubridade
3. Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Crescimento e desenvolvimento pessoal • Perspectivas de avanço salarial • Estabilidade
4. Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de preconceitos • Igualdade • Relacionamento • Senso comunitário
5. Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Direito do trabalhador • Privacidade pessoal • Liberdade de expressão
6. O trabalho e o espaço total da vida pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidade de horários • Poucas mudanças geográficas • Tempo para lazer com a família
7. Relevância social do trabalho na vida	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa • Responsabilidade social da empresa • Responsabilidade pelos produtos
8. Uso e desenvolvimento de capacidade	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Qualidade múltipla • Informação sobre o processo de trabalho

Fonte: Andrada, 2010.

4. SUSTENTABILIDADE

Sustentabilidade é um conceito sistêmico, relacionando com continuidade dos aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais da sociedade humana.

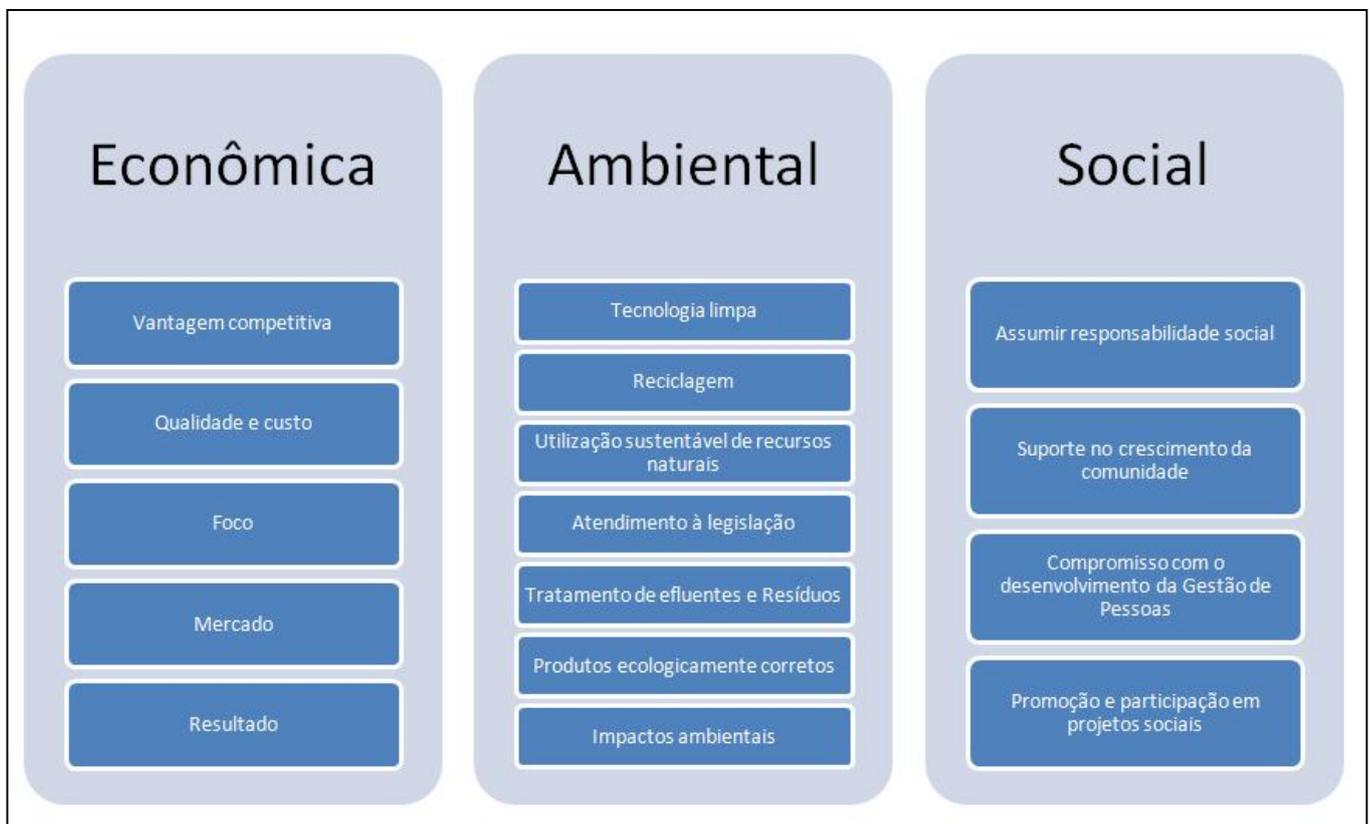
A organização relacionada com a capacidade de se auto-sustentar, é aquela que pode ser mantida por um longo período de tempo; mesmo ocorrendo os imprevistos, a mesma está sobrevivendo ao mercado. O termo desenvolvimento sustentável no meio organizacional tem-se pautado mais como um modo de empresas assumirem formas de gestão mais eficiente, como práticas identificadas com a ecoeficiência e a produção mais limpa, de uma elevação do nível de consciência do universo empresarial em volta de uma expectativa de um desenvolvimento econômico mais sustentável.

Outro fator que vem contribuindo para um desenvolvimento sustentável é a globalização, pois vem valorizando os recursos naturais e humanos, visando à melhoria da qualidade de vida e à edificação da sociedade sustentável capaz de superar os problemas e utilizar as potencialidades existentes no país.

É importante salientar que, dentro dos princípios de sustentabilidade, não se pode separar as questões sociais das ambientais. Por isso, quando uma organização é ecologicamente sustentável, ela também está atuando de forma socialmente responsável.

Para Carvalho e Viana (1998), o desenvolvimento sustentável apresenta três grandes dimensões principais – econômica, ambiental e social – conforme mostrado na Figura 1.

Figura 1. Principais dimensões do desenvolvimento sustentável.



Fonte: Carvalho & Viana, 1998.

Do ponto de vista econômico, a sustentabilidade prevê que a empresa deve ser economicamente flexível. Seu papel na sociedade deve ser cumprido com o foco na rentabilidade visando ao retorno de capital investido dentro da empresa.

Já no contexto social, a empresa deve criar mecanismos para satisfazer às necessidades dos colaboradores, proporcionando bem-estar à comunidade e respeitando as diversidades culturais existentes dentro da sociedade.

Do ponto de vista ambiental, deve a organização pautar-se pela ecoeficiência dos seus processos produtivos, adotar a produção mais limpa, oferecer condições para o desenvolvimento de uma cultura ambiental organizacional, adotar uma postura de responsabilidade ambiental, visando a não contaminação de qualquer tipo de ambiente natural, e procurar participar de todas as atividades patrocinadas pelas autoridades governamentais, locais e regionais relacionadas ao meio ambiente natural.

O mais importante na abordagem das três dimensões da sustentabilidade empresarial é o equilíbrio dinâmico necessário e permanente que devem ter, e que tem de ser levado em consideração pelas organizações que atuam preferencialmente em cada uma delas: organizações empresariais (econômica), sindicatos (social) e entidades ambientalistas (ambiental). Deve ser estabelecido um acordo entre as organizações de tal modo que nenhuma delas atinja o grau máximo de suas reivindicações e nem o mínimo inaceitável, o que implica num diálogo permanente para que as três dimensões sejam completadas de modo a manter a sustentabilidade do sistema.

4.1 Desafios Socioambientais

Talvez um dos maiores desafios das organizações seja alcançar o desenvolvimento de uma empresa e ao mesmo tempo garantir projetos organizacionais que atendam aos

parâmetros de sustentabilidade. No referido aspecto, é que surge o conceito de empresa economicamente eficiente. A empresa, para ser considerada economicamente eficiente, deve envolver vários aspectos no contexto sustentável, manter uma estratégia de negócio, estratégia política, objetivos e metas, controle de risco e oportunidades relacionados à sustentabilidade em seus processos produtivos, buscando a eficiência mediante o mercado competitivo e proporcionando retorno positivo à organização.

De acordo com Batista (2012), sustentabilidade é considerada cada vez mais uma ferramenta de estratégia para as organizações, principalmente quando as ações estão relacionadas a questões socioambientais, pois contribuem com o crescimento da economia das micro e pequenas empresas.

5. METODOLOGIA

O presente artigo foi desenvolvido através de levantamentos bibliográficos, por meio de literatura, pesquisas online, e transcrições textuais de autores de renome, sobre o tema Qualidade de Vida Sustentável nas organizações. Foram pesquisados revistas, artigos científicos e livros.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação com Qualidade de Vida no Trabalho e com a satisfação dos colaboradores, não pode ser vista como forma de modismo das empresas, mas deve ser uma ferramenta de suma importância para o desenvolvimento das organizações que têm foco na produtividade, no mercado de trabalho.

No decorrer da pesquisa bibliográfica, pôde-se perceber que o tema em questão ainda se encontra de maneira bem esporádica dentro do universo organizacional.

Sendo assim, para Administração de Gestão de Pessoas na atualidade, é desafiador desempenhar um papel com eficiência e eficácia, que é o desenvolvimento sustentável das pessoas, visando alcançar os objetivos empresariais através da mão de obra disponível.

Deve-se ter em vista que o resultado positivo da organização acontece através de um ambiente de trabalho agradável, que valorize a satisfação do indivíduo dentro da empresa.

É importante ressaltar que, se uma empresa investe em ações ambientais tão somente, ela possui uma boa gestão ambiental; entretanto, a empresa deve sempre estar voltada para o social. Para ser considerada sustentabilidade empresarial, é necessário apresentar ações voltadas para as três dimensões básicas, apresentadas no decorrer deste artigo.

7. REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. DE; 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 de Empresas, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./ jun. 1998.

ANDRADA, Paulo Célio Bento. A percepção da qualidade de vida no trabalho. V Encontro de Iniciação Científica, Curso de Administração FA7, 2010. Disponível em: <<www.fa7.edu.br>>. Acesso em 03/04/2012.

BATISTA, Lucilene. Sustentabilidade versus Mercado. Boletim da SESCON. Julho, 2012.

CARVALHO, O.; VIANA, O. Eco desenvolvimento e equilíbrio ecológico: algumas considerações sobre o Estado do Ceará. Revista Econômica do Nordeste. Fortaleza, 29, nº 2, abr./junho 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. Recursos Humanos. O Capital Humano das Organizações. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SAMPAIO, Jader dos Reis. Qualidade de vida, saúde mental x psicologia social. Estudos contemporâneos: São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SCHREINER, H. Marcas Influenciam na eleição dos mais admirados. Revista Gestão de RH. Ano XVIII, edição 101, Maio/Junho. São Paulo, 2012.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is this? In: FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.