



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

FERNANDA BIGAI BALEEIRO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITOS, HISTÓRIA E
APLICABILIDADE NA CONTEMPORANEIDADE.**

**Assis/SP
2021**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

FERNANDA BIGAI BALEEIRO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITOS, HISTÓRIA E
APLICABILIDADE NA CONTEMPORANEIDADE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Fernanda Bigai Baleeiro
Orientador(a): Prof. Esp. Paulo Sérgio da Silva**

**Assis/SP
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

B183 q

BALEEIRO, Fernanda Bigai

Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, história e Aplicabilidade na contemporaneidade / Fernanda Bigai Baleeiro. – Assis, 2021.

33 p.

Trabalho de conclusão de curso (Administração). – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA.

Orientador: Paulo Sérgio Da Silva

1. Qualidade de Vida. 2. Qualidade de Vida no trabalho

CDD: 658.3
Biblioteca da FEMA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITOS, HISTÓRIA E APLICABILIDADE
NA CONTEMPORANEIDADE.

FERNANDA BIGAI BALEEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Paulo Sergio da Silva

Examinador: _____
Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

DEDICATÓRIA

Dedico a este trabalho primeiramente a Deus que me deu sabedoria e forças para prosseguir.

A minha mãe e meus irmãos que, ao longo do curso, não mediram esforços e sempre me apoiaram e incentivaram, nunca me deixando desistir dos meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Agradecer primeiramente a Deus, por me dar o dom da vida, e com ela a oportunidade de almejar os maiores sonhos;

Em especial ao momento ao qual era transcrito esta obra, encontramos-nos em tempos difíceis, com muitos imprevistos e empecilhos, mas com a graça de Deus, tudo foi se ajeitando e me deu força para concluir essa etapa da minha vida.

Agradeço ao orientador Paulo Sergio da Silva, por não medir esforços e abraçar esse trabalho, desde o surgimento desta obra sempre se mostrou disposto, a me ajudar, e principalmente pelos momentos dedicados à correção e orientação deste trabalho e a confiança que tornaram possível a realização do meu sonho.

Agradeço a minha mãe Sandra Aparecida Bigai e ao meu pai José Aparecido Ferreira Baleeiro, pela educação desde os primeiros dias de vida, sem eles não teria alcançado tamanha conquistas; a minha irmã Talita Bigai Baleeiro, ao meu irmão gêmeo Fernando Bigai Baleeiro que nunca mediram esforços, e por sempre me incentivarem, durante toda essa trajetória.

Agradeço a meu noivo Bruno Raphael Carreiro Rodrigues, fonte de inspiração e dedicação, pelo apoio incondicional, e compreensão com as minhas horas de ausência, por suportar e compartilhar comigo os momentos de estresse e dificuldades.

A todos as minhas amigas que fizeram parte dessa jornada ao decorrer do curso, e pelos incentivos de cada uma delas.

Aos professores da Fema que foram de extrema importância na minha vida acadêmica e no desenvolvimento do meu trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo discutir a QVT como um dos fatores, primordiais, para o equilíbrio físico, emocional e mental na relação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho. A QVT, cujos estudos iniciaram na década de 50 e hoje, no mundo globalizado, tecnológico e na era da informação, tornou-se amplamente discutida, evidenciando-se como potencializadora da melhora nos resultados das empresas que a adotam. Para dialogar sobre o assunto, carregado de complexidade, buscou-se artigos, teses, dissertações, livros entre outras publicações científicas, nas bases Google Acadêmico e Scientific Electronic Library Online - Scielo. Estabeleceu-se como palavras chaves os termos QVT; qualidade de vida; história do trabalho; trabalho no Brasil; gestão de pessoas; como recorte temporal pesquisou-se artigos e livros publicados no recorte 2000 – 2021 em língua portuguesa e/ou inglesa, com exceção para os títulos que remontam a bibliografia básica dos estudos na área administrativa e correlatas. Evidencia-se nas discussões propostas, a necessidade de permanência da temática em publicações e reflexões, de modo impactar a formação de administradores no debate saudável e na aplicabilidade da QVT.

Palavras-chave: QVT; qualidade de vida; história do trabalho; trabalho no Brasil; gestão de pessoas.

ABSTRACT

The present work aims to discuss the QWT as one of the main factors for the physical, emotional and mental balance in the relationship between the worker and his work environment. QWT, whose studies started in the 50s and today, in the globalized, technological world and in the information age, has become widely discussed, showing itself as a potentializer of the improvement in the results of the companies that adopt it. In order to talk about the subject, fraught with complexity, articles, theses, dissertations, among other scientific publications, were searched in the Google Scholar and Scientific Eletronic Library Online - Scielo databases. QWT terms were established as key words; quality of life; work history; work in Brazil; people management; as a time frame, articles and books published in the 2000 - 2021 section in Portuguese and / or English were searched, with the exception of titles that refer to the basic bibliography of studies in the administrative and related areas. It is evident in the proposed discussions, the need for the theme to remain in publications and reflections, in order to impact the training of administrators in the healthy debate and in the applicability of QWL.

Keywords: QWT; quality of life; work history; work in Brazil; people management.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Jean-Baptiste Debret, <i>Feitores castigando negros</i> (1834-9)	16
FIGURA 2 - <i>Scenas da escravidão</i> , litografia da Revista Ilustrada	16
FIGURA 3 – Militão Augusto Azevedo, <i>Senhor com escravos</i> , (1879)	16

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Principais fatores determinantes da QVT	20
QUADRO 2 – Auditoria operacional de Recursos Humanos para a melhoria da QVT	22
QUADRO 3 – Oito critérios básicos para a QVT	23
QUADRO 4 - Questionário QVT para coleta de dados	26

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EUA – Estados Unidos da América

FHC – Fernando Henrique Cardoso

OMS – Organização Mundial da Saúde

PIB – Produto Interno Bruto

RH – Recursos Humanos

QVT – Qualidade de Vida No Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. O TRABALHO NO BRASIL: NOTAS SOBRE O PERCURSO HISTÓRICO	14
2.1 O trabalho no Brasil-Colônia ao Estado Novo	14
2.2 O trabalho na contemporaneidade	17
3. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITUAÇÃO, HISTÓRICO E APLICABILIDADE.....	19
3.1 A QVT como conceito no mercado de trabalho.....	20
3.2 A QVT na prática em dois exemplos	21
4. GESTÃO DE PESSOAS: CONCEITOS E FUNDAMENTOS.....	25
4.1 A Gestão de Pessoas como moduladora do ambiente de trabalho, dois exemplos.	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é um conceito amplo e que na história do Brasil passou por diferentes momentos, da escravidão para a Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT. Para entender o funcionamento das relações trabalhistas, é necessário a história do lugar em que se vive, no caso o Brasil. Uma vez que o trabalho, aqui entendido como toda relação entre indivíduos que gere renda, é capaz de alterar a socialização do indivíduo, logo altera uma sociedade e, conseqüentemente, um país.

Igualmente importante para este trabalho é a definição de qualidade de vida que, para a Organização Mundial da Saúde (OMS), é o entendimento do indivíduo no espaço que ele ocupa em diferentes ordens, como o cultural e social, envolvido, complexamente, nas relações intra e interpessoais. É, também, a sua percepção frente aos seus “objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FERRO, 2012, p.10).

Desta forma, se faz necessário pensar e desenvolver um plano reflexivo do trabalho, sobretudo do ambiente em que ele acontece. Deste lugar, emergem discussões sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e como ela impacta o funcionamento de uma empresa, bem como na produtividade e na vida do trabalhador. Entende-se, portanto, que diferente dos séculos anteriores ao XX, a relação de trabalho não é de posse, mas sim de empregador x empregado, e carece de atenção, zelo, cuidado, direitos e deveres. Para Chiavenato (2008 *apud* Ribeiro e Santana, 2015),

a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. (p.76).

O presente trabalho se estrutura em três capítulos, o primeiro explana sobre a conceituação do termo trabalho por este estudo discutido e acerca da história do trabalho no Brasil, desde o período colonial até a contemporaneidade. Por sua vez, o segundo capítulo apresenta o conceito e a aplicabilidade da qualidade de vida no trabalho, um conceito recente resultante das lutas trabalhistas disparadas na Revolução de 1930. Por fim, o terceiro e último capítulo discute a Gestão de Pessoas a partir do entendimento, e aplicação da QVT.

Sendo assim, o diálogo entre estes três capítulos tem como objetivo suscitar discussões sobre a temática, evidenciando a necessidade de transformar o espaço do trabalho em um local que promova qualidade de vida, um dos fatores para o bom desempenho do trabalhador, bem como do local de trabalho.

Este trabalho se constrói a partir de um levantamento bibliográfico, onde fora pesquisado, em fevereiro e março de 2021, nas seguintes base de dados: Google Acadêmico e Scientific Eletronic Library Online - Scielo. Para o recorte das publicações, as palavras-chave utilizadas foram: QVT; qualidade de vida; história do trabalho; trabalho no Brasil; gestão de pessoas. Para este trabalho, pesquisou-se artigos e livros publicados no recorte 2000 – 2021 em língua portuguesa e/ou inglesa, com exceção para os títulos que remontam a bibliografia básica e essencial dos estudos em administração, história e trabalho.

2. O TRABALHO NO BRASIL: NOTAS SOBRE O PERCURSO HISTÓRICO

É imprescindível, ao falar de trabalho, entender qual o conceito deste termo será aqui usado. É preciso compreender que o conceito de trabalho e das relações que o envolvem passam por constantes modificações no percurso de nossa história. Sendo assim, para este estudo, entenderemos as relações de trabalho como

[...] todo e qualquer relação entre indivíduos que desempenham um papel na sociedade responsável por gerar ou acumular riquezas ou por subsistência. Sejam elas relações formais, informais, forçadas, não remuneradas ou remuneradas. (WOSCH, 2015, p.15).

Ao olhar para a história do trabalho no Brasil, precisa-se refletir sobre dois momentos cruciais: o Brasil Colônia e o fim da República Velha com o Estado Novo. Esses momentos históricos são cruciais nos processos de transformação das relações trabalhistas e reverberam, diretamente, na contemporaneidade, sobretudo o Estado Novo, iniciado com a Revolução de 1930 e o Getulismo. Não cabe a este capítulo esmiuçar a história do trabalho no Brasil, mas sim suscitar momentos chave nos processos trabalhistas, para entender a QVT como elemento conquistado e fundamental para o trabalho na atualidade.

2.1 O trabalho no Brasil-Colônia ao Estado Novo

Para entender a história do trabalho no Brasil é necessário pensar, diretamente, no período colonial (final do século XIX). Ali, diferente do conceito de trabalho por este estudo explanado, as relações trabalhistas eram caracterizadas pela escravidão, pela posse do corpo, da vida em todas as suas abrangências e, sobretudo, da força de trabalho. Por possuírem os escravos, seus donos utilizavam de seu trabalho sem quaisquer trocas remuneradas ou de outras ordens, e abusavam de seu poderio com violências e abusos. (HOBSBAWM, 1987). As figuras 1, 2 e 3 ilustram esse período. A obra de Debret (figura 1) e a litografia da Revista Ilustrada (figura 3) representam os maus tratos e a violência imposta dos donos para com seus escravos. A figura 2, uma fotografia de Militão Augusto de Azevedo, retrata o poder dos donos, como figura central e a frente de seus escravos.



Figura 1 - Jean-Baptiste Debret, Feitores castigando negros (1834-9). (In: TREVISAN, 2011, p.301)



Figura 2 - Scenas da escravidão, litografia da Revista Ilustrada. (In: Biblioteca Nacional, 1988, p.48)



Figura 3 - Militão Augusto Azevedo, Senhor com escravos, 1879. (In: SILVA, 2012, p.18)

A transformação do trabalho escravo para aquele cuja mão de obra seria livre se deu de forma processual e vagarosa. Historicamente, três momentos foram cruciais para esse processo de transformação; o primeiro deu-se com a Revolução Industrial, onde “inicia-se um processo de industrialização e a instauração de um modelo de trabalho mecanizado, que implica alguns fenômenos, em especial a alienação no trabalho.” (ALVIM, 2006); no

segundo momento com a Lei Áurea e a emancipação dos escravizados, no final do século XIX, e o terceiro ocorreu com os movimentos de imigração no começo do séc. XX. Tais momentos “criaram o trabalhador expropriado que deveria integrar-se ao mercado salarial capitalista.” (BEZERRA e GOMES, 2019, p.225).

Ainda que os escravos estivessem emancipados e os imigrantes envolvidos no mercado de trabalho, não havia garantia de trabalho, tão pouca qualidade de vida para os trabalhadores. A exploração ainda era uma realidade, direitos tidos como básicos na contemporaneidade, sequer existiam. Crianças, enfermos, grávidas, parturientes e idosos, classes consideradas de risco e beneficiárias, hoje, de licenças e outros benefícios, trabalhavam em turnos de 12 a 18 horas por dias, por um salário irrisório. (HOBSBAWM, 1987).

A situação do trabalho no Brasil alteraria com a Revolução de 1930, depondo o presidente Washington Luís e pondo fim a política “café-com-leite” vigente no país. A Crise de 29 atingiu potencialmente o Brasil, elevando as taxas de desemprego e diminuindo os lucros dos cafeicultores. Todo esse cenário colocou o país em insatisfação para com o presidente vigente, facilitando a Revolução e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder. (FONSECA, 2010).

Este movimento político foi de extrema importância para as relações de trabalho, uma vez que

[...] foi a partir dele, que foi construído um Estado efetivamente regulador das relações entre capital e trabalho, uma vez que, leis sociais não foram só aprovadas como também foram garantidas pela Justiça do Trabalho, demandas essas que já estavam em pauta de reivindicação por parte dos trabalhadores antes de 1930. Ao assumir o poder, Vargas tomou medidas que já anunciavam uma nova maneira de encarar o desenvolvimento do país dentro da ordem, responsabilizando-se pela formulação de novas leis referentes ao mundo do trabalho e pela fiscalização da observância das que já existiam. (OLIVEIRA, 2019, p. 3-4).

A década de 30 e 40 foram determinantes para a legitimação dos direitos trabalhistas, neste recorte é criado o Ministério do Trabalho, a Lei da Sindicalização, a Constituição de 1937 que garantia o salário mínimo, descanso semanal e férias, e a vigente até hoje, com alterações, CLT, decretada em 1943. (BEZERRA e GOMES, 2019).

Dessa forma, neste recorte histórico, observa-se que o decorrer dos anos, dos direitos conquistados, de diferentes ordens, mudou o pensamento sobre o trabalho e das relações que nele orbitam. Ainda que, eventualmente, seja possível ler notícias sobre trabalho escravo ou qualquer outro que envolva exploração, existe uma legislação que foi trabalhada, aprimorada e revisitada na história do trabalho no Brasil, conforme será exposto no próximo tópico.

2.2 O trabalho na contemporaneidade

Para se chegar na contemporaneidade, ou pós-modernidade, primeiro faz-se necessário entender como o trabalho avançou na segunda metade do séc. XX. De acordo com Alvim (2006) o *zeitgeist* deste período se estruturou em uma sociedade livre e democrática, cujo controle e abuso do trabalho, de forma explícita, se tornou impossível. A tecnologia e seus avanços somaram-se a a economia liberal e a globalização, sendo necessária a reorganização das relações trabalhistas, já amparadas pelo Ministério do Trabalho e pelas leis vigentes na CLT, de modo que o trabalhador passou a integrar eventuais decisões dentro da empresa. Se no século anterior o trabalho conotava algo ruim, uma vez que partia da escravidão e das relações de posse e, num segundo momento no começo do séc. XX, partia de explorações do trabalhador em troca de um salário irrisório, neste momento pós-Estado Novo temos o trabalho evoluindo “cada dia mais, de um sentido negativo para outro, positivo, valorizado. Ao contrário, o ócio e a vida pacata tornam-se cada vez mais desvalorizados.” (ALVIM, 2006, p.124).

Desta forma, entende-se que, para Foucault (2007), as transformações do trabalho são, também, responsáveis pela subjetivação do indivíduo, bem como sua função social e dos seus modos de ser, que implicará na necessidade de prover um ambiente favorável ao seu trabalho, emergindo a necessidade de pensar sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho, tema a ser discutido no próximo capítulo.

O virada da década de 70 para a 80 foi fundamental na história do trabalho. O país vinha de um regime militar em que as vozes sindicalistas, direito constituído com o Estado Novo e o Ministério do Trabalho, foram suprimidas em função da repressão da ditadura. O declínio do regime e o processo de redemocratização, deu força aos sindicatos que passaram a cobrar por novas condições de trabalho, mas foram impactados por uma nova

crise econômica gerando um alto volume de desempregos e um PIB (produto interno bruto), um importante indicador econômico do país, alarmante (DEDECCA, 2005).

A década de 90 previa reorganizar a dinâmica do trabalho no Brasil, completamente desestruturado pela crise econômica da década passada e da alta taxa de desemprego. A política, polarizada entre Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva, com a vitória de FHC, foi marcada pelo Plano Real como tentativa de alavancar a economia e diminuir o desemprego, sem sucesso. (DEDECCA, 2005).

Adentrando no séc. XXI e com a abertura do mercado para o mundo globalizado, a economia do país se estabilizou e a taxa de emprego passou a subir, até enfrentar a crise de saúde pública instaurada em março de 2020. (COSTA, 2020).

Já no século XXI, de acordo com Nunes (2020), as relações de trabalho passaram por uma nova reconfiguração, reverberando o que foi vivenciado na metade final do séc. XX,

os setores primário, secundário e terciário passaram por um processo de reconfiguração ou de emergência de novas repre representações, uma vez que a máquina substitui a mão de obra trabalhadora, o que ocasionou o desemprego ou o deslocamento deste contingente de desempregados para outros setores, trazendo consequências na vida das famílias, na sociedade, mas, sobretudo, na vida do próprio trabalhador/a. A instabilidade no emprego, bem como a ausência de empregos qualificados que atendam às demandas de um grupo de trabalhadores elitizados incidiu no aumento de uma massa trabalhadora qualificada e desempregada, por conseguinte, registros de crescimento do setor informal. (p.1776).

A partir do exposto por este capítulo, é necessário refletir sobre o avanço que o trabalho teve em nosso país, seus ganhos, direitos e melhorias. Com o entendimento deste lugar que o trabalho ocupa, faz-se necessário a manutenção do mesmo, visando o seu futuro e, sobretudo, garantindo que os erros do passado não ecoem na contemporaneidade.

3. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITUAÇÃO, HISTÓRICO E APLICABILIDADE

O capítulo anterior, ao percorrer a história do trabalho no Brasil, propõe refletir que as boas relações trabalhistas, aqui entendidas como toda a gama de direitos que cabe ao trabalhador, é algo recente, que possui menos de cem anos. Contudo, o avançar dos anos impôs ao mercado de trabalho uma ampla competição, tornando as empresas em máquinas de lucro despreocupadas com os trabalhadores, que passaram a exigir mais resultados em prazos mais curtos. Contudo, conforme evidencia Ribeiro e Santana (2015) a não preocupação para com a saúde física e mental do trabalhador impacta, negativamente, a economia do ambiente de trabalho, gerando baixa motivação e produção e falta de atenção. Ainda para as autoras, uma das soluções para essa situação é a implantação da QVT, cujos programas

têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização. (p.76).

Assim como houve a necessidade de conceituar o termo trabalho a ser explanado neste estudo, se faz necessário entender o que é qualidade de vida. Segundo Chiavenato (2010) a qualidade de vida é uma construção complexa que parte de múltiplos fatores como

satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização. (p.79)

Desta forma, este estudo definirá como qualidade de vida o diálogo de múltiplos fatores capazes de proporcionar equilíbrio entre o físico, o emocional e a mente, gerando bem estar ao indivíduo.

3.1 A QVT como conceito no mercado de trabalho

Se as décadas de 30 e 40 foram importantes para a legitimação do trabalho no Brasil, a década seguinte, os anos 50, debutaram o conceito da QVT no mundo. Surgido na Inglaterra, a partir de estudos de Eric Trist, um psicólogo estudioso do desenvolvimento organizacional, sobre a satisfação do trabalhador em executar suas funções dentro de uma empresa. Com o avanço dos estudos e da percepção dos trabalhadores sobre o bem-estar, o movimento QVT ganhou força na década seguinte; aliou-se a estes fatores, a preocupação das empresas em diminuir danos para com a saúde física e mental dos trabalhadores envolvidos. (FRANÇA, 2004).

Contudo, as discussões do QVT se ampliaram apenas na década de 70, saindo da Inglaterra e indo para os Estados Unidos da América junto ao professor Louis Davis da Universidade da Califórnia em Los Angeles. De acordo com Ribeiro e Santana (2015), após as amplas discussões sobre a QVT nos EUA, os sindicatos e os trabalhadores mobilizaram-se na reinvidação de melhores condições de trabalho, direitos e qualidade de vida. As décadas seguintes, com o avanço da globalização, tecnologia e a Era da Informação, as discussões sobre o assunto expandiram mundialmente e “a partir desse momento, as empresas que buscam o sucesso de mercado, passam a ter uma preocupação maior com relação aos seus funcionários e com o ambiente de trabalho.” (p.81).

Fernandes (1996, *apud* Moreira, 2010) identificou os fatores determinantes para a QVT e os dispôs em um quadro, abaixo replicado (quadro 1).

Denominação do fator	Variáveis determinantes
Competência gerencial	Apoio sócio-emocional Orientação técnica Igualdade de tratamento Gerenciamento pelo exemplo
Identificação com a empresa	Identidade com a tarefa Identificação com a empresa Imagem da empresa
Preocupação assistencial com os funcionários	Assistência aos funcionários Assistência familiar
Oportunidade efetiva de participação	Criatividade Expressão pessoal Repercussão de idéias dadas
Visão humanista da empresa	Educação/conscientização Orientação para as pessoas Responsabilidade comunitária
Equidade salarial	Salários com equidade interna Salários com equidade externa

Quadro 1 - Principais fatores determinantes da QVT. (In. Fernandes, 1996, *apud* Moreira, 2010, p.28).

A primeira coluna do quadro anterior (quadro 1) nomeia diferentes fatores que, segundo Fernandes (1996, *apud* Moreira, 2010) são determinantes para o estabelecimento da QVT e se conectam diretamente. Por definição, pode-se escrever que, ainda de acordo com o autor, que a competência gerencial é o primeiro fator de contato do trabalhador para com a empresa, preocupando-se em apoiar socioemocionalmente o trabalhador, bem como orientá-lo de suas funções, política da empresa e outros temas que a equipe julgar necessária para a identificação do sujeito para com a empresa, o que conecta os dois primeiros fatores listados no quadro 1.

Em complemento a Fernandes (1996, *apud* Moreira, 2010), Timeni (2011) escreve que a empresa precisa ser humanizada para o trabalhador, e não um ambiente de prestação de serviços despreocupado e desmotivado. Para isso, dois fatores do quadro 1 são suscitados: a participação e a equidade salarial. O trabalhador precisa entender que é remunerado de acordo com sua formação, tipo de trabalho e cargo que ocupa, e, também, que a sua voz possui atividade na empresa, não sendo apenas um número naquele espaço.

Desta forma, a QVT não são meros fatores a serem explanados e discutidos na teoria, do contrário sua importância é invalidada. A prática, que será discutida no tópico seguinte, se faz necessária.

3.2 A QVT na prática em dois exemplos

Conforme explanada no tópico anterior a QVT é um diálogo de múltiplos fatores que busca a qualidade e o bem estar da empresa e, sobretudo, de seus trabalhadores. Abaixo, discute-se os resultados de dois trabalhos, contemporâneos (2011 – 2013) em dois extremos do Brasil, Rio Grande do Sul, região sul do país e no Rio Grande do Norte, nordeste.

Timeni, 2011, evidenciou a aplicabilidade da QVT no trabalho de enfermeiros em dois hospitais públicos do Rio Grande do Norte, Walfredo Gurgel e Santa Catarina. A pesquisa, de caráter descritivo, coletou dados de 76 enfermeiros, sendo 49 do hospital Walfredo Gurgel e 27 da Santa Catarina, dos quais 63 são pessoas do sexo feminino e 13 do sexo masculino com média de 43,7 anos. A pesquisa ainda coletou que dos 76 profissionais, 69 possuíam graduação e 7, pós-graduação. A análise foi feita de modo fatorial e com regressão múltipla. O questionário da pesquisa foi dividido em 11 blocos, de acordo com Fernandes (1996), conforme o quadro abaixo (quadro 2):

Bloco 1	Questão Introdutória
Bloco 2	Condições de Trabalho
Bloco 3	Saúde
Bloco 4	Moral
Bloco 5	Compensação
Bloco 6	Participação
Bloco 7	Comunicação
Bloco 8	Imagem da Empresa
Bloco 9	Relação Chefe-funcionário
Bloco 10	Organização do Trabalho
Bloco 11	Dados de Identificação

Quadro 2 – Auditoria operacional de Recursos Humanos para a melhoria da QVT. (In. Fernandes, 1996, apud Timeni, 2011, p.7).

Em resumo, o trabalho ilustrou a insatisfação com a empresa em que trabalham. Em todos os blocos as respostas indicam baixa QVT, “o que permite indicar situação crítica (p. 17).

Os resultados autorizam dizer que, em relação às dimensões (blocos de perguntas) condição de trabalho, organização de trabalho, saúde e compensação, os enfermeiros demonstram leve insatisfação, o que implica em médias igual ou superiores a 3 e inferiores a 4 numa escala de 7 pontos. No tocante às dimensões comunicação, relação chefe-subordinado, participação e imagem da organização, ainda que sob graus de desempenho melhores, não há uma única ocorrência de satisfeito ou bastante satisfeito – média igual ou superior a 6 pontos. (...) moral é a única dimensão em que ocorre sentimento de leve satisfação (igual ou superior a 5 e inferior a 6 pontos). (p.17)

Sendo assim, conclui-se que, em concordância ao autor, o ambiente hospitalar evidenciado nesta pesquisa não apresenta bons índices de QVT, promovendo um ambiente insatisfatório, triste e estressante para os trabalhadores, em especial aos integrantes da pesquisa.

O trabalho de Bruxel (2013), igualmente realizado no ambiente hospitalar, apresenta resultados mais positivos que o de Timeni (2011), mas que ainda carece de observação, prática e melhoria.

Para a pesquisa, a autora utilizou o modelo Walton (apud FERNANDES 1996), estabelecendo oito critérios. Sendo eles (quadro 3):

• Compensação justa e adequada;
• Condições de trabalho;
• Uso e desenvolvimento de capacidades;
• Oportunidade de crescimento e segurança;
• Integração social na organização;
• Constitucionalismo;
• Trabalho e espaço total de vida;
• Relevância social do trabalho na vida.

Quadro 3 – Oito critérios básicos para a QVT. (In. Fernandes, 1996, apud Bruxel, 2013, p.27).

A pesquisa, de caráter quantitativo e qualitativo, entrevistou 33 pessoas profissionais de enfermagem e 1, gerente de recursos humanos. A pesquisa ocorreu no hospital A, no município de Ijuí – RS. A pesquisa levantou que 86% dos entrevistados são do gênero feminino e 14%, masculino, com idade média de 31 anos. Destes, 64,8% apresentam pós-graduação completa.

Bruxel (2013) traz no seu trabalho que o Hospital A possui um programa de QVT, e que na época da pesquisa destinava \$400.000,00 para programas de garantia de bem estar e promoção de um ambiente saudável de trabalho.

As duas primeiras categorias, compensação e condição de trabalho, apresentaram resultados satisfatórios da maioria dos entrevistados. Seguindo o saldo satisfatório, a terceira, quarta e quinta categoria apresentaram respostas satisfatórias, sentindo-se valorizados, integrados e úteis dentro do ambiente hospitalar. Os mesmos resultados positivos foram encontrados nas três últimas categorias.

A pesquisa ainda deixava um espaço em aberto, onde evidenciou que os profissionais requeriam revisão nos benefícios recebidos. Para a autora,

Os critérios que merecem ser revistos são referentes aos benefícios recebidos pelos profissionais de enfermagem além de seu salário, pois os atuais benefícios não estão correspondendo as necessidades dos usuários cabendo assim implementar outros tipos como premiação, incentivos, participação nos resultados da instituição (...). (p.54).

É bastante evidente que a prática de QVT no hospital A, pesquisa de Bruxel (2013), apresenta bons resultados. Certamente, o investimento citado pelo trabalho revela a disposição e preocupação do hospital A para com seus trabalhadores. Por sua vez, os mesmos resultados não são lidos na pesquisa de Timeni (2011), que possui o agravo de ter sido realizado em dois hospitais diferentes, logo são dois espaços despreocupados com a QVT. Não há no trabalho de Timeni (2011) citação de investimentos como evidenciando por Bruxel (2013). Desta forma, é possível afirmar que se há investimento em QVT, há resultados satisfatórios.

4. GESTÃO DE PESSOAS: CONCEITOS E FUNDAMENTOS

Debruçar-se sobre os fundamentos da gestão de pessoas é, paralelamente, discutir a QVT e, conseqüentemente, remontar a história do trabalho no Brasil, assunto já discutido por este trabalho.

A gestão de pessoas, de acordo com Chiavenato (2010), em linhas gerais é o conjunto, sistematizado, de políticas e técnicas de Recursos Humanos (RH) cuja aplicação destina-se ao desenvolvimento do material humano nas empresas, qualificando e melhorando o desempenho destes para com o ambiente de trabalho.

A partir desta definição, para Ramos e Januário (2013), deve-se atentar para a distinção entre gestão de pessoas e a QVT. Ainda que ambas surjam em contextos semelhantes, provocados pela necessidade de se repensar o trabalho e garantir melhores condições espaciais, físicas, psicológicas e mentais para os trabalhadores, elas se diferem de maneira bastante simples. A gestão de pessoas englobará a QVT em seus fundamentos para aplicar ao capital humano da instituição.

Faz-se importante entender que a organização possui uma realidade viva, diferentes culturas, saberes, modos de vida, entre outras características que estruturam o ser humano como ser social, não sendo capaz de ser única, e exclusivamente, “movidada apenas pela lógica produtivista e da eficiência administrativa ou econômica.” (RAMOS e JANUÁRIO, p.312). Nesse lugar, em que o ser social impacta nas ações produtivas, que a gestão de pessoas se erige com a responsabilidade de equilibrar os papéis dentro da organização, sendo a QVT, conforme supracitado, um dos elementos para tal.

4.1 A Gestão de Pessoas como moduladora do ambiente de trabalho, dois exemplos

O capital financeiro, em boa parte da história do trabalho no Brasil, era a única preocupação de gestores dentro de uma empresa. A instabilidade e os direitos trabalhistas, conforme exposto no capítulo 1 deste trabalho, impactaram as organizações ocasionando “constantes mudanças no cenário econômico e cultural.” (SANTOS, 2004, p.5). Logo, os profissionais colaboradores precisaram ser redefinidos e olhados como capital humano. Este termo, teorizado pela primeira vez por Mincer, em 1958, é definido pelo agrupamento

de conhecimentos, competências e atributos que o indivíduo possui e desenvolve no seu trabalho, produzindo valor econômico. Para Viana e Lima (2011), o respeito, interesse e desenvolvimento do capital humano dentro do ambiente de trabalho é diretamente proporcional ao rendimento e, conseqüentemente, ao ganho da instituição.

Desta forma, a gestão de pessoas é uma importante ferramenta na transformação das relações dentro da instituição. Para Chiavenato (2014 *apud* Paula e Nogueira, 2016).

A gestão de pessoas vem desempenhando com foco nos negócios da organização, pois as organizações estão num período de mudanças. Como sempre a gestão de pessoas vem na frente, coordenando todas essas alterações, desenvolvendo e ampliando os horizontes das organizações e de seus colaboradores (p.13).

Cabe, portanto, à gestão de pessoas reunir estratégias que potencializem o capital humano da instituição, priorizando a QVT e, desta forma, garantindo o bem estar social e o decorrente bem da instituição. A partir deste entendimento, os autores Paula e Nogueira (2016), divulgaram sua pesquisa sobre gestão de pessoas aplicadas a um ambiente hospitalar, mesmo espaço das análises anteriores presentes no capítulo 2. Os autores entrevistaram 7 colaboradores de diferentes áreas de um hospital de grande porte na cidade do Rio de Janeiro, região sudeste do Brasil. As áreas dos colaboradores versavam em compras, custos, financeiro e RH. A pesquisa foi feita por meio de coleta de dados a partir de 12 questões abaixo replicadas, formuladas pelos autores com base na bibliografia por eles discutida. (PAULA E NOGUEIRA, 2016).

a) O que o RH da organização contribui para o seu desenvolvimento profissional?
b) Você é motivado?
c) Você se sente motivado no seu ambiente de trabalho?
d) A organização possui plano de cargos e Salários?
e) Há algum incentivo para o seu crescimento profissionalmente dentro da organização?
f) Você possui Qualidade de Vida no Trabalho?
g) Na sua visão quanto colaborador, o que a organização juntamente com o RH pode fazer para melhorar QVT?
h) Quais são os benefícios que a organização lhe oferece?

i) Quais são as sugestões que você daria para empresa para melhorar o seu ambiente de trabalho?
j) Para você como colaborador como Avalia o RH da empresa?
k) Quais são os benefícios que deseja receber?
l) Você se sente como uma peça fundamental para o sucesso da organização?

Quadro 4 – Questionário QVT para coleta de dados. (In. Paula e Nogueira, 2016, 1996, p.19).

Com a coleta de dados, os resultados não foram positivos. Para os consultados, a gestão de pessoas não contribui para a QVT dos colaboradores. “A organização baseia-se em uma administração obtusa” (p.14) e não evoluiu com os novos estudos e teorias, “a organização parou no tempo” (p.14). Ainda sobre os resultados, os colaboradores informaram a ausência de quaisquer investimentos no capital humano do hospital, tão pouco um programa de QVT. Há, ainda, o agravante de estresse gerado pela alta pressão sofrida por eles, uma das maiores queixas coletadas.

Em contrapartida, os autores Morici e Barbosa (2013) realizaram um estudo descritivo em Belo Horizonte, Minas Gerais, também na região sudeste e em quatro hospitais. A coleta de dados foi qualitativa, com entrevistas semiestruturadas junto a gestores e profissionais de RH. Os hospitais escolhidos foram os públicos que atendem pelo SUS. Os recortes desta pesquisa a ser comentado por este trabalho foram:

- Gestão de equipes;
- Aprendizado contínuo (programas e práticas);
- Percepção dos gestores de RH;

O recorte 1 obteve saldo positivo em todos os hospitais envolvidos na pesquisa. Há incentivo em todos por meio de reuniões motivacionais, reuniões individuais e metas. O sistema de punições respeita os contratos estatutários, e para os celetistas não houveram informações.

Quanto ao aprendizado contínuo, três hospitais possuem treinamentos técnicos e comportamentais, visando saneamento de falhas e melhoria no capital humano. Um dos hospitais possui um “treinamento insipiente” (p.217), porém possui um plano de formação para os profissionais de enfermagem. A avaliação deste aprendizado, em todos, é informal.

As respostas do recorte 3 concordam entre si, as políticas e práticas das instituições contribuem para o atendimento das necessidades levantadas pelos colaboradores dos hospitais e, também, pela corresponsabilidade de todos.

Deste trabalho é importante destacar uma queixa geral entre os entrevistadores, a necessidade de maior contratação de funcionários. Contudo, os autores frisam que por serem hospitais públicos, o aporte recebido depende das esferas políticas, logo a gestão é dependente de decisões municipais, estaduais e federais para a manutenção do capital humano.

Em resumo, os autores destacam a gestão positiva destes hospitais e sinalizam a Secretaria de Saúde de Belo Horizonte como um dos fatores para este resultado. Há subsídios, cobrança e fiscalização por parte da entidade, mantendo estes resultados. E, também, é preciso levar em conta o fator da corresponsabilidade aplicado pelo RH, exigindo reflexão dos trabalhadores para com os colegas e espaço de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil, em seus mais de cinco séculos de descobrimento e desenvolvimento, ainda é um país com legislações e discussões trabalhistas recentes, menos de um século. Com uma história de mais 300 anos de escravidão, o séc. XX foi decisivo na transformação do trabalho no Brasil. Ainda que não seja raro os relatos e/ou notícias sobre trabalhos análogos à escravidão, esta não é uma realidade em nosso país. Temos uma legislação apurada que defende o trabalhador, garantindo seu bem estar dentro das organizações.

Para a aplicação destas leis, bem como o desenvolvimento de novas práticas trabalhistas e de gestão, o RH se faz necessário na modulação do ambiente de trabalho, sobretudo na aplicação do *corpus* deste trabalho, a QVT.

Conforme exposto por este trabalho, quatro estudos foram levantados para exemplificar o potencial da QVT e da gestão de pessoas. Dos resultados apresentados, aqueles que possuíam práticas de qualidade de vida, bem como estímulos aos trabalhadores, programa de incentivo e formação continuada, mostraram-se ambientes positivos de trabalho, em que o capital humano apresentou-se satisfeito, com sugestões menos invasivas para a melhoria. Situação inversa para os que apresentaram uma gestão defasada, despreocupada e sem investimento ou práticas de QVT, formação e estímulo. Estes espaços apresentaram-se estressantes, insatisfatórios e tristes devido a pressão e desatenção da gestão.

Estes trabalhos evidenciam as teorias abordadas por este trabalho, afirmando que as organizações que investem e/ou se preocupam com seu capital humano, geram um ambiente mais agradável, impulsionando a produção, logo investem no capital financeiro da organização. Realmente quando a empresa se preocupa com a Qualidade de vida das pessoas, existe esse equilíbrio de saúde físico e emocional.

Não coube a este trabalho esgotar o tema, pelo contrário. O tema carece de novas discussões, análises e, principalmente, aplicação no mercado de trabalho, respeitando, assim, as necessidades contemporâneas e as legislações vigentes.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIM, Mônica Botelho. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 122-130, dez. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 mar. 2021.

BEZERRA, O. L.; GOMES, G. A. DE O. Notas sobre a história do trabalho no Brasil: a consagração em fatos, valores e músicas. **Revista História & Perspectivas**, v. 31, n. 58, 11 jan. 2019. Disponível em <<http://www.seer.ufu.br/index.php/historiaperspectivas/article/view/37401/25143>>. Acesso em 15 mar. 2021.

BRUXEL, Caroline. **A qualidade de vida no trabalho (QVT) – em uma organização hospitalar de Ijuí – RS**. Dissertação (Mestrado em Administração). Dacec – Departamento De Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação Universidade Regional Do Noroeste Do Estado Do Rio Grande Do Sul. Ijuí, 2013.

BIBLIOTECA NACIONAL. **Para uma história do negro no Brasil**. Rio de Janeiro: Biblioteca Nacional, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro 54(4):969-978, jul. - ago. 2020. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/rap/v54n4/1982-3134-rap-54-04-969.pdf>> Acesso em 17 mar. 2021.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, vol. 25, nº 1 (97), pp. 113-130, janeiro-março/2005. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/rep/v25n1/1809-4538-rep-25-01-113.pdf>>. Acesso em 17 mar. 2021.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2ª Ed., Casa da Qualidade Editora Ltda, Salvador, 1996. 128p.

FERRO, Fernanda Fernandes. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura.** Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2012.

FONSECA, Pedro Cesar Dutra. **A Revolução de 1930 e a economia brasileira.** In. Encontro Nacional de Economia, 38ª edição. 2010, Salvador.

FOUCAULT, Michel. **A Arqueologia do Saber.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007a.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

HOBBSAWM, Eric J. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária.** 2ª ed. Tradução de Waldea Barcellos & Sandra Bedran. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. p. 273-297.

MOREIRA, Maria das Graças. **Qualidade de Vida no Trabalho: levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos.** Monografia (Especialista em Gestão de Pessoas). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2010.

MORICI, Marina Campos e BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. **A gestão de recursos humanos em hospitais do Sistema Único de Saúde (SUS) e sua relação ao modelo de assistência: um estudo em hospitais de Belo Horizonte, Minas Gerais.** Revista de Administração Pública [online]. 2013, v. 47, n. 1 [Acessado 11 Junho 2021] , pp. 205-225. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-76122013000100009>>.

NUNES, Suzana Mary de Andrade. **As relações de trabalho no século XXI: escolhas e ascensão na carreira das mulheres.** REDOR, 18ª edição. 2014, Recife.

PAULA, Vilson Vieira de e NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. **A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização.** XIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III Inovarse – responsabilidade social aplicada, 2016. Disponível em <https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf >. Acesso em 15 jun 2021.

RAMOS, Flávio e JANUÁRIO, Sérgio Saturnino. **Gestão de pessoas: uma abordagem epistemológica.** Revista Mal-estar e Subjetividade - Fortaleza - Vol. XIII - Nº 1-2 - p. 299 - 330 - mar/jun 2013.

RIBEIRO, Larissa Alves e SANTANA, Lídia Chagas. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96.

ROMEIRO, Ademar Ribeiro. **Desenvolvimento sustentável**: uma perspectiva econômico-ecológica. *Estudos Avançados* [online]. 2012, v. 26, n. 74. pp. 65-92. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142012000100006>>. Acesso em 23 Jun 2021.

SANTOS, M. J. N. **Gestão de Recursos Humanos**: Teoria e Práticas. Scielo, jul/dez, 2004

SILVA, Renato Araújo da. **A São Paulo de Militão**: fotografias e ruínas na capital do progresso. São Paulo: Museu Afro Brasil, 2012. Disponível em: <<http://www.museuafrobrasil.org.br/docs/default-source/publica%C3%A7%C3%B5es/silva-renato-araujo-da-a-s%C3%A3o-paulo-de-milit%C3%A3o-2012.pdf?sfvrsn=0>>. Acesso em 17 mar. 2021.

SILVA, Michelle Oliveira. **A revolução de 1930, os trabalhadores brasileiros e seus ganhos materiais**. Encontro Internacional Histórias e Parcerias, 2ª edição. 2019, Rio de Janeiro. Disponível em <https://www.historiaeparcerias.rj.anpuh.org/resources/anais/11/hep2019/1562268674_A_RQUIVO_1a806b3d4e851df0d0d0b79f45dfe7c6.pdf> Acesso em 15 mar. 2021.

TREVISAN, Anderson Ricardo. **Velhas imagens, novos problemas**: a redescoberta de Debret no Brasil Modernista (1930-1945). Tese (Doutorado em Sociologia). Faculdade Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011. Disponível em < https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-10102011-083356/publico/2011_AndersonRicardoTrevisan.pdf>. Acesso em 17 mar. 2021.

TIMENI, Samar Hadad. **Fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho (QVT) de profissionais de enfermagem**: um estudo de caso em hospitais públicos no RN. CARPE DIEM: Revista Cultural e Científica da FACEX, v. 9, n. 9 (2011). Disponível em < <https://periodicos.unifacex.com.br/Revista/article/view/115/39>>. Acesso em 23 jun. 2021.

VIANA, Giomar e LIMA, Jandir Ferrera de. **Capital humano e crescimento econômico**. Interações (Campo Grande) [online]. 2010, v. 11, n. 2 [Acessado 11 Junho 2021] , pp. 137-148. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1518-70122010000200003>>.

WOSCH, Andrelize Aparecida. **A trajetória do trabalho no Brasil**. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2015. Disponível em <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/42902/MONOGRAFIA04-2015.pdf?sequence=1>>. Acesso em 17 mar. 2021.