

# **Capacitação em Psicologia Organizacional: Captação e manutenção estratégica de pessoas – Qualidade de Vida no Trabalho**

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros  
Psicóloga CRP 15/0305

**O ambiente empresarial tem buscado a competitividade em virtude das profundas mudanças ocorridas na economia mundial, nas relações sociais e políticas, na tecnologia, na organização produtiva e nas relações de trabalho.**

Albuquerque, (1992), defende que dentro desse contexto, no qual as organizações buscam produtividade e processos de mudança que tenham o objetivo de melhorar seu posicionamento competitivo no mercado, a qualidade de vida no trabalho ganhou espaço como valor intrínseco das práticas de competitividade concomitantemente ao bem-estar organizacional.

**Qualidade de vida no Trabalho:** É o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Existem muitas interpretações de QVT, desde o foco clínico da ausência de doenças no âmbito pessoal até as exigências de recursos, objetos e procedimentos de natureza gerencial e estratégia no nível das organizações.

Novos paradigmas de modos de vida dentro e fora da empresa, construindo novos valores relativos às demandas de qualidade de vida no trabalho, estão sendo estruturados por diversos segmentos da sociedade e do conhecimento científico, entre os quais destacam-se:

**Saúde:** Visa preservar a integridade física, psicológica e social do ser humano em vez de apenas atuar sobre o controle de doenças e propiciar maior expectativa de vida e reintegração social da pessoa que adoece.

**Ecologia:** Ciência em que o homem é parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema e dos insumos da natureza, bem como ator do desenvolvimento sustentável.

**Ergonomia:** Estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto e ao desempenho nas diversas posições de trabalho.

**Psicologia:** Demonstra as influências das atitudes internas, da perspectivas de vida da pessoa e a importância do significado intrínsecos das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho, o faz em conjunto com a filosofia.

**Sociologia:** Atua sobre a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando as implicações de quem influencia e é influenciado nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.

**Economia:** Enfatiza a consciência de que os bens são finitos e de que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equitativa as responsabilidades e os direitos da sociedade.

**Administração:** Procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.

**Engenharia:** Elabora formas de produção voltadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

Essas contribuições permitem identificar dois movimentos principais na gestão de qualidade de vida no trabalho: o primeiro individual, caracteriza-se pelo aprofundamento da compreensão a respeito do estresse e das doenças associadas às condições do ambiente organizacional;

O segundo, organizacional – refere-se à expansão do conceito de qualidade total, que deixou de restringir-se a processos e produtos para abranger aspectos comportamentais e satisfação de expectativas individuais, visando à concretização dos resultados da empresa.

**Para Walton, (1976) deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimento de recursos, de feedback do desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.**

Em 1976, esse autor propôs um modelo conceitual composto de oito categorias com o objetivo de avaliar a QVT nas organizações:

**Remuneração justa e adequada:** Trata-se da relação do salário com outros trabalhos, desempenho da comunidade e padrão subjetivo do empregado. Em síntese, equidade salarial.

**Segurança e salubridade do salário:** Os trabalhadores não devem ser expostos a condições ambientais, jornada de trabalho nem a riscos que possam ameaçar sua saúde.

**Oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades:** O uso e o desenvolvimento das capacidades devem atender a certas condições, como autonomia, variedade de habilidades, informação e perspectiva da atividade, significado e planejamento da tarefa.

## **Oportunidade de Progresso e segurança no emprego:**

Manifestam-se no desenvolvimento da carreira, na possibilidade de aplicação de novas habilidades, na sensação de segurança no emprego e na remuneração.

## **Integração social na organização:**

Um ambiente favorável nas relações pessoais é atingido com ausência de preconceitos, democracia social, ascensão na carreira, companheirismo, união e comunicação aberta.

**Leis e normas sociais:** O grau de integração social na organização está relacionado com o direito à privacidade e a liberdade de expressão de ideias, com tratamento equitativo e normas claras.

**Trabalho e vida privada:** As condições de crescimento na carreira não devem interferir no descanso nem na vida familiar do empregado.

**Significado social da atividade do empregado:** A atuação social da organização tem significado importante para os empregados tanto em sua percepção da empresa quanto em sua auto estima.

Hoje ainda existem grandes desafios dentro das empresas: o de manter a saúde e o de manter o bem estar dos colaboradores para que eles se sintam bem no ambiente de trabalho. Consequentemente, irão produzir mais e melhor.

Embora o trabalho fosse um instrumento de tortura e um castigo para escravos e para a baixa sociedade na Antiguidade e na Idade Média, ele sempre foi necessário para o avanço da humanidade.

**A partir do conhecimento científico e filosófico, as sociedades foram se formando e criando suas próprias regras a partir de suas necessidades. O trabalho agora, deve dignificar o ser humano e seu significado se transforma e se molda a cada nova geração.**

Os tempos modernos e o ambiente pós-guerra demandaram uma reivindicação proletária por melhores condições de trabalho.

Hoje, sabe-se que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada ao bem-estar físico, emocional, psicológico e financeiro da pessoa. Dessa forma, as suas atitudes ou reações revelam quais têm sido as experiências – negativas ou positivas – do colaborador em relação ao trabalho.

As empresas que ignoram a satisfação de seus clientes internos, ou seja, seus colaboradores, não terão sucesso com os clientes externos. Um processo de vendas ou entrega de serviço é reflexo da motivação e satisfação dos colaboradores. Devido a esses motivos, os ambientes de trabalho tóxicos possuem um prazo de validade.