



A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NA FUNDACENTRO

THE IMPORTANCE OF QUALITY OF LIFE IN THE FUNDACENTRO

Verônica Paciullo¹, Prof. Me. Julio Cesar Freschi²

RESUMO: Esse artigo demonstra a importância da Qualidade de Vida no Trabalho e os fatores que melhoram a qualidade de vida dos funcionários. A atividade laboral tem impacto na vida e no bem estar do indivíduo, podendo em determinadas situações levar ao stress ocupacional, ao desgaste emocional e a incidência de várias doenças, motivo pelo qual a organização do trabalho tem papel fundamental no processo de qualidade de vida. Uma organização que pratica qualidade de vida terá funcionários satisfeitos, motivados, bem humorados e terá grande produtividade em suas atividades. A qualidade de vida dentro da organização é necessária, pois os funcionários estarão bem com eles mesmos e satisfeitos com a organização.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida. Clima Organizacional e Mudanças.

ABSTRACT: *This article demonstrates the importance of Quality of Working Life and the factors that improve the quality of life of employees. The labor activity has an impact on the lives and wellbeing of the individual, and may in certain situations lead to occupational stress, emotional distress and incidence of various diseases, which is why the organizing work has a fundamental role in the quality of life process. An organization that practices quality of life will have satisfied, motivated, good humored staff and will have high productivity in their activities. The quality of life within the organization is necessary because employees will be well satisfied with themselves and with the organization.*

KEYWORDS: *Quality of Life. Organizational Climate and Changes.*

¹ veronica.paciullo@hotmail.com Graduação em Administração UnG

² julio.freschi@gmail.com – Orientador - UnG



1. INTRODUÇÃO

Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho FUNDACENTRO, criada oficialmente em 1966, a FUNDACENTRO teve os primeiros passos de sua história dados no início da década, quando a preocupação com os altos índices de acidentes e doenças do trabalho crescia no Governo e entre a sociedade.

A finalidade da Fundacentro era promover estudos e avaliações do problema e apontar soluções que pudessem alterar esse quadro.

O foco na higiene do trabalho compreende normas e procedimentos adequados para proteger a integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas dos cargos e o ambiente físico onde são executadas.

A higiene do trabalho está ligada ao diagnóstico e à prevenção das doenças ocupacionais, a partir do estudo e do controle do homem e seu ambiente de trabalho. Ela tem caráter preventivo por promover a saúde e o conforto do funcionário, evitando que ele adoça e se ausente do trabalho. Envolve, também, estudo e controle das condições de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Chiavenato (1994), a qualidade de vida pode ser definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social, onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano, resultando num crescimento pessoal e profissional, sem traumas. Afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade pessoal e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade e vontade de inovar.

A implementação de um programa de qualidade de vida, será necessário inicialmente um realinhamento cultural da organização, pois a mudança somente ocor-

re se houver um ambiente interno propício. O processo de mudança interno pode ser doloroso para alguns integrantes, em função do tempo e acomodação, mas a resistência é natural quando se fala em mudanças, o ser humano tem por natureza o medo do que é novo. Qualidade de vida no trabalho já é uma questão de competitividade.

Conforme Gil (2006) é importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições; cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Então, é preciso que deixemos de lado aquela ideia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. É necessário que saibamos que, cada vez que ele entra na empresa, está entrando um “ser” integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de autoestima e autorrealização.

Favorecer o desenvolvimento de um perfil humano condizente com os padrões do paradigma imergente consiste em construir os alicerces para uma organização inteligente e inovadora. Respeitar o trabalhador como “ser humano” significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA DA PROPOSTA

Há muito se fala deste conceito, e sabemos que muitos estudos/propostas são elaborados neste sentido.

Tais estudos, em sua grande maioria, visam uma qualidade de vida direcionada a mudanças comporta-



mentais dentro das empresas, visando: maior eficiência, comprometimento funcional, rentabilidade, qualidade dos produtos e serviços oferecidos por cada uma e, principalmente aumento da produtividade.

Estudos recentes mostram que tais programas têm contribuído decisivamente no sucesso de “muitas” empresas, mas não em sua totalidade, e a razão é simples:

De acordo com Matos (1997), Nenhum projeto/programa a nível organizacional terá sucesso ou perdurará se a grande maioria de seus recursos humanos, por algum motivo, estiver desmotivado e descomprometido com seus objetivos, por estarem com depressão, estressados ou qualquer outro fator que venha a comprometer a qualidade de vida, tanto profissional quanto pessoal.

Na FUNDACENTRO é exatamente o que vem ocorrendo ao longo dos anos. Não bastassem a simples convivência diária para constatação de tais fatos, muitos foram os estudos/diagnósticos feitos na Instituição que chegaram a essas conclusões.

Segundo **Limongi-França** (2004), a qualidade de vida pode representar o resgate da valorização e da humanização da pessoa no trabalho, integrando todos os fatores críticos determinantes de uma boa gestão de pessoas, quais sejam: os valores e a política de qualidade de vida, a produtividade, a legitimidade, a liderança, a cultura organizacional e a rede de competências dos especialistas internos e externos à Instituição, capazes de oferecer produtos e serviços que possam gerar o bem-estar.

Em especial a classe trabalhadora, carece de que a FUNDACENTRO de uma resposta e bons resultados nos seus trabalhos e missão, onde os colaboradores tenham comprometimento e responsabilidade, mas para isso não há dúvida que um ambiente favorável é fundamental. O Projeto apresentado não tem por finalidade priorizar, cargos, processos de trabalho, treinamento, normas e procedimentos, atualização de O&M, ou qualquer outra forma de ação estritamente administrativa, e sim o que há de mais importante e decisivo nos resulta-

dos de uma organização de sucesso; “**O SER HUMANO**”.

O resultado favorável dos processos de QVT nas Instituições propõe que seja demandado na FUNDACENTRO projeto objetivando incrementar a integração com seus servidores e colaboradores no que diz respeito à melhoria da qualidade de vida, adequando ações ao seu ambiente de trabalho e priorizando o envolvimento dos que o cercam nesse processo direcionando-os para as discussões, reflexões e formação de opiniões balizadas de estilo, padrões de vida e ambiente saudável, tanto profissional quanto social.

3.1 Público Beneficiário

Deve abranger toda a comunidade FUNDACENTRO, incluindo Servidores ativos, Comissionados, inativos e pensionistas, trabalhadores terceirizados, estagiários além de seus familiares e parcerias com as empresas contratadas.

Objetivos

- Propiciar condições para satisfazer as expectativas e necessidades por meio de atividades e competências específicas que gerem o bem-estar e desenvolvimento das pessoas no ambiente de trabalho e social.
- Motivar e assegurar mecanismos de participação dos servidores nas atividades.
- Desenvolver ações para despertar uma reflexão e o interesse quanto à importância da Qualidade de Vida nas várias etapas do comportamento humano, de modo a permitir que cada indivíduo identifique e planeje ações que levem ao seu bem-estar no ambiente de trabalho e fora dele.
- Atingir um clima organizacional mais saudável e prazeroso.

Objetivos específicos

- Sensibilizar a todos quanto à identificação e superação de atitudes negativas e seus malefícios.



- Demonstrar a necessidade e as vantagens de se tornar um empreendedor.
- Trabalhar no sentido de que cada um possa se autoavaliar quanto ao seu desempenho biopsicosocio-organizacional.
- Incentivar a reflexão do atual momento de vida de cada um, com a finalidade de permitir uma autoanálise e assim buscar meios de evitar ou amenizar situações que comprometam sua saúde física e psíquica.
- Desenvolver suas potencialidades enquanto ser social.
- Sentir-se motivado para modificação de paradigmas.
- Sentir-se valorizado enquanto ser humano contribuindo com um ambiente de trabalho mais harmonioso e eficiente.
- Desenvolver hábitos saudáveis, através de atividades concretas e educativas, visando à manutenção da saúde física e psíquica.
- Identificar os fatores de risco na área da saúde física e psíquica e do ambiente laboral.
- Reduzir o absenteísmo.
- Reduzir aposentadorias por invalidez

Metas

Atender minimamente as necessidades de ações que possam ajudar a reverter possíveis casos de desestruturação pessoal, interpessoal e profissional o que conseqüentemente afeta o sistema de relacionamentos sociais, tanto dentro como fora da Instituição.

Incentivar os participantes a terem atitudes voltadas para melhoria das condições atuais e futuras da vida pessoal e profissional, demonstrando como tais posturas podem contribuir para uma comunidade e meio ambiente saudável, resultando assim em:

- Melhorias no desempenho profissional e pessoal.
- Estimulo para o enfrentamento de novos desafios.

4. METODOLOGIA

A cobrança contínua pela melhoria da eficiência do serviço público também trouxe efeito negativo, como o aumento de índices de absenteísmo, de acidentes, das doenças de trabalho e de licenças-prêmios nas organizações públicas.

Daí a necessidade de se implantar no setor público um projeto de qualidade de vida, com o objetivo de obter bem estar aos servidores públicos, a satisfação do usuário cidadão e a eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais.

4.1 Execução

Para que esse artigo tenha condições de atingir seus objetivos é necessário que seja elaborado um Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho, onde se possam analisar os sinais clássicos de manifestações das pessoas em seus trabalhos, como o estresse e os fatores psicossomáticos, absenteísmo, transferências, atentados ao patrimônio, condições ergonômicas, entre outros, e que possam ser desenvolvidas ações diário-semanais e/ou mensais, dentro e/ou fora da FUNDACENTRO, envolvendo profissionais da própria Instituição ou convidados para atuar como facilitadores, através de Programas específicos com atividades técnicas, lúdicas e específicas tais como:



Tabela 1. Diagnóstico de qualidade de vida no trabalho

Diagnóstico de Qualidade de Vida
1. PALESTRAS
2. ATIVIDADES EDUCATIVAS
3. OFÍCINAS
4. GRUPOS DE VIVÊNCIAS
5. ATIVIDADES FÍSICAS
6. SIMPÓSIOS
7. FESTIVIDADES
8. ATIVIDADES SOCIAIS
9. CAMPANHAS PREVENIONISTAS

4.2 Programas

As atividades e/ou ações serão desenvolvidas dentro de Programas temáticos específicos trabalhando os aspectos humanos e temas como:

Tabela 2 - Programação das atividades que serão desenvolvidas.

Programação		
Área Comportamental	Área da Saúde	Área Sociocultural
Senso Crítico	Hipertensão	Atividades sociais
Paradigmas	Acidentes e Doenças Ocupacionais	Coral
Estereótipos	Doenças infectocontagiosas	Incentivo a leitura
Preconceitos	Alergias	Teatro
Desmotivação	Cardiopatas	Ø Aulas de Música/Canto
Postura Mental	Postura/Tratamentos fisioterápicos	Área de Gestão Ambiental
Erotismo	Hábitos alimentares	Ecoturismo
Egoísmo	Sexualidade	Poluição ambiental
Medo	Dependência Química	Reciclagem
Preocupações	Sedentarismo	A questão da água
Iniciativa	Sala de Descompressão	Preservação ambiental
Valorização profissional		
Área Lazer	Área esportiva	Área de Gestão Pessoal
Potenciais turísticos	A necessidade da prática esportiva	Empreendedorismo
Necessidade do tempo livre	Acompanhamento médico	Finanças
Opções de lazer	Alimentação balanceada	Empregabilidade
Lazer e trabalho	Participação em eventos esportivos	Gestão do Tempo

4.3 Avaliações do Projeto

Durante a execução do Projeto e seus respectivos Programas, a cada período e/ou ações, serão mensurados os resultados para avaliar se os objetivos estão sendo atingidos conforme proposto.

De acordo com o resultado das avaliações os Programas e/ou ações poderão ser reavaliados e/ou readequados.

Entre vários benefícios que o Projeto propõe alcançar, além da melhoria na qualidade dos relacionamentos interpessoais dentro da Instituição, contribuindo assim com a qualidade de vida de seus colaboradores, podemos citar como consequência: redução do absenteísmo, licenças sem remuneração, médicas e aposentadorias precoces, otimizando um ambiente favorável à prestação de serviços a comunidade.

4.4 Cronograma de Execução

Programa de Atividades Esportivas
Campeonato Interno de Futsal
Programa Um Olhar para o Futuro
Foco nos servidores pré ou pós-aposentados
Pesquisa de diagnóstico de demanda.
Questionário a ser aplicado no CTN, Serviço e UD's.

4.5 Proposta de Programas que Poderão Compor o Projeto

Programa Melhor Idade.
Preparação para aposentadoria
Atuação de inativos com voluntários para o PQV
Programa de Gestão Comportamental
Importância das relações humanas
Diagnóstico e orientação psicológica
Programa de Gestão a Saúde



Orientações e campanhas voltadas especialmente à saúde física

Programa de Orientação Nutricional

Orientação Nutricional em geral

Programa para Prevenção do Estresse

Orientação para prevenção

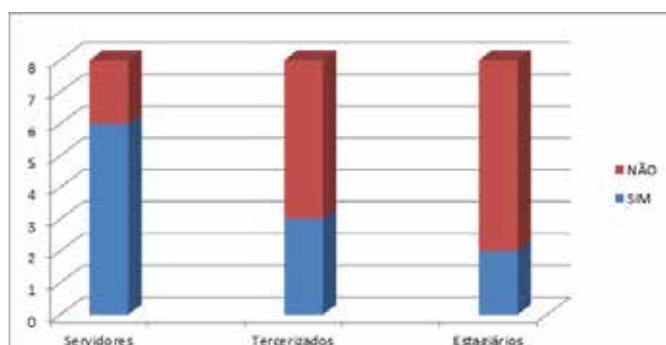
Técnicas de diagnóstico

4.6 Resultados

Para maior percepção no comportamento e atitudes dos colaboradores, sejam eles servidores públicos, terceirizados e estagiários, inicialmente foi feita uma pesquisa através de um questionário, com questões objetivas e uma questão aberta onde tinham total liberdade para expor suas opiniões sobre o assunto em pauta.

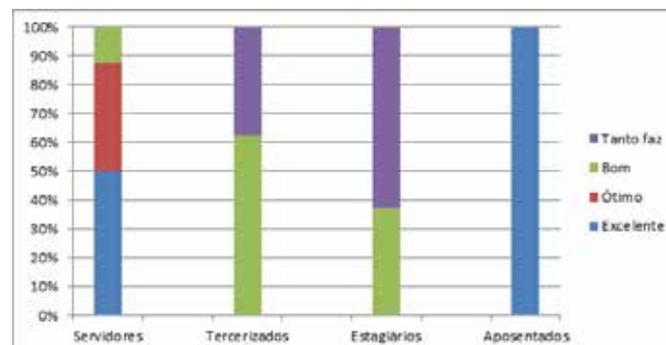
Ao longo dessa pesquisa ficou claro que os terceiros são os mais descontentes com ambiente de trabalho e houve grande interesse dos colaboradores no programa de qualidade de vida, o interesse pelo programa foi citado no questionário aplicado, todos concordam que uma organização que aplica qualidade de vida produz mais e tem seus funcionários mais felizes e motivados.

Gráfico 1 - Grau de satisfação no ambiente de trabalho.



Fonte: dados de pesquisa questionário de satisfação Fundacentro, dezembro 2013.

Gráfico 2 - Grau importância da QVT no ambiente de trabalho.



Fonte: dados de pesquisa questionário de satisfação Fundacentro, Fevereiro 2014.

5. CONCLUSÃO

No âmbito dessa pesquisa ficou claro que a busca pela qualidade total antes era voltada apenas para o aspecto organizacional, hoje volta sua atenção para a qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida motiva o trabalhador, criando um ambiente de participação e integração tanto com os seus superiores quanto com os colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados.

O Rh junto com o setor de coordenação de higiene ocupacional tema a responsabilidade de criar um ambiente onde às pessoas possam se sentir bem. Elas precisam saber o que a administração espera que elas produzam como isso é feito.

O Rh tem que ter esse compromisso de passar sua opinião, para que as pessoas saibam que o seu papel na organização está sendo importante, está de alguma maneira contribuindo para o crescimento dessa organização.

Segundo Rodrigues (1994, p.93) o trabalho é vital para o ser humano, para isso as condições de trabalho adequado resultará no aumento da saúde mental e física dos trabalhadores.

Sendo assim um programa de qualidade de vida



deve atingir todos os níveis direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o comprometimento humano.

A qualidade de vida deixou de ser um diferencial competitivo e passou a ser questão de sobrevivência, portanto são necessários tais esforços para o comprometimento humano na busca de qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1994.

FUNDACENTRO. Fundação Jorge Duprat Figueiredo. 1981. Ano. -. Disponível em: <www.fundacentro.gov.br>. Acesso em: 31 jan, 2014.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

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

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

Anexo A: Questionário aplicado a funcionários servidores terceirizados e estagiários da FUNDACENTRO.

Prezado colaborador:

Solicitamos a vossa gentileza de responder ao questionário de pesquisa para concluir um estudo que busca analisar a qualidade de vida no trabalho na Fundacentro.

Esclareço que os questionários não serão identificados, logo se sinta tranquilo para responder as questões de forma verdadeira.

Agradeço sua colaboração nessa pesquisa.

Dados Pessoais

A-Tipo de Colaborador	B-Tempo de atuação na empresa	C-Cargo
() Servidor () Terceirizado () Estagiário	_____	_____

Marque um X na alternativa que melhor retrata a sua opinião acerca do seu ambiente de Trabalho.

Questões	Sim	Não
1- Você considera justo o sistema de remuneração da empresa?		
2- Seu salário é condizente com os dos seus colegas que exercem a mesma função que você?		
3- Seu salário é equivalente ao de profissionais de outra empresa que desenvolvem o mesmo trabalho.		
4- Em sua opinião, a empresa trata de forma igual e impessoal a todos os funcionários?		
5- A carga de trabalho diária que executa é compatível com a sua capacidade física?		
6- Você está satisfeito com sua jornada de trabalho		
7- O ambiente físico em que desenvolve suas atividades é seguro e saudável?		
8- São realizados exames médicos e periódicos?		
9- São realizados exames médicos?		
10- Existe Igualdade na oferta de oportunidades aos funcionários por parte da empresa?		
11- Você julga seu trabalho monótono e rotineiro?		
12- A organização realiza confraternizações ou atividades de lazer?		
13- A empresa oferece programa de bem estar?		
14- A empresa oferece programas de qualidade de vida?		
15- Você sente orgulho perante a sociedade de trabalhar na organização?		

Qual a importância de um projeto de qualidade de vida no seu ambiente de trabalho?	Excelente	Ótimo	Bom	Ruim
------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------	-----	------