

UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A ATIVIDADE GESTÃO DE PESSOAS E OS FATORES CRÍTICOS DA GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ENTIDADES ESTUDANTIS

Antonio Carlos Gola Vieira¹
Ana Cristina Limongi-França²

Resumo:

Estudos direcionam que na Era do Conhecimento irão ter vantagens competitivas as empresas que aliarem a produtividade com o trabalho que valorize o desenvolvimento humano. A *gestão em qualidade de vida no trabalho* é uma proposta embasada e consistente que visa trabalhar com essas duas variáveis.

O presente estudo está dividido em duas partes: inicialmente será apresentado um breve panorama do desenvolvimento do RH e que culminaria na inserção do conceito de qualidade de vida no trabalho e seus benefícios para as organizações. Por último, o artigo irá analisar uma pesquisa baseada em indicadores Biopsicossociais e organizacionais, revelando aplicações e tendências a G-QVT em entidades voluntárias.

A pesquisa realizada com alunos da graduação releva dois grandes pontos relativo a essa linha de Recursos Humanos: Primeiro, a necessidade da inserção da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho não somente em seu ambiente, mas também nas organizações de mercado. Segundo, o tema é ainda muito pouco explorado na graduação da FEA USP, visto o alto grau de desconhecimento dos respondentes em relação ao estudo e o viés de informações errôneas que esses alunos possuem, verificando, assim, que a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, hoje, está ainda restrita aos órgãos especializados da área e nas grandes corporações.

Palavras-chaves: qualidade de vida no trabalho, produtividade, Empresa Júnior.

(1) Graduando do curso de Administração de Empresas da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. E-mail: almanake_fea@yahoo.com.br. Contato: (11) 9808-9182.

(2) Psicóloga, Professora Doutora e Livre Docente, FEA USP, coordenadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. E-mail: climongi@usp.br. Contato: (11) 3091-5908

Um breve histórico sobre a atividade Gestão de Pessoas e os fatores críticos da Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho em entidades estudantis

Introdução

Durante o período de 1900 até meados da década de 30, período da Era Clássica da Administração, começaram a evoluir as primeiras teorias gerais da administração, originários dos estudos de Smith, Babbage e Owen.

Autores como Taylor, Fayol e Weber desenvolveram estudos e pesquisas que tinham como intuito a racionalização dos tempos e métodos, princípios da administração e a teoria da burocracia, respectivamente. Seus trabalhos foram de extrema importância para o desenvolvimento e evolução da Teoria da Administração. Suas teorias contribuíram decisivamente para a diminuição dos custos e de desperdícios, aumentando a competitividade das empresas (no caso, as norte-americanas), além da formalização de práticas administrativas. Porém, o fator humano era minimamente considerado nesse período. Assim como as práticas de recursos humanos.

Encarados sob a ótica da engenharia, os recursos humanos eram encarados como insumo no processo produtivo, ou seja, os funcionários eram vistos como “peças de uma máquina” (Wood & Piccarelli, 1999). Só a partir da década de 1930, através dos estudiosos Mary Follett, Chester Barnard e Mayo, é que foram iniciadas as pesquisas relativas às pessoas nas organizações e as interações humanas.

A partir de então, as atividades de Recursos Humanos onde em muitas empresas estas se baseavam apenas em treinamentos funcionais e de curto prazo, ou seja, “aprendizagem para executar corretamente as tarefas demandadas” (Fleury, 2002), passaram a ser desenvolvidas e aplicadas focando o treinamento, desenvolvimento e satisfação das pessoas na organização. Os estudos de Maslow e McGregor contribuíram para esse novo enfoque.

O panorama socioeconômico do pós-guerra contribuiu para a maior valorização das pessoas na organização. O aumento da concorrência e variedade de produtos, necessidade de trabalhadores mais qualificados e constante busca para diminuição dos custos impulsionaram o desenvolvimento do Departamento de Gestão de Empresa, também conhecida como Recursos Humanos. Ainda na década de 30 começaram a surgir programas mais estruturados de treinamento para gerentes. Em pouco tempo, estes passaram a ser disseminados para o restante dos colaboradores.

Apesar da evolução, a área de Gestão de Pessoas ainda tinha como principal função o “desenvolvimento de habilidades, e não de competências sociais, que agregassem valor à organização” (Fleury, op. cit). Segundo Limongi-França, a atuação da área de Gestão de Pessoas era muitas vezes paliativa ou reativa às exigências de responsabilidade civil e criminal.

A década de 90 foi marcada por grande diversidade cultural, novas reformas produtivas e reestruturações administrativas nas organizações que culminaram “em novos modelos de gestão de pessoas” (Fischer, 1998). Naquele período, segundo Albuquerque (1992), as novas políticas de Gestão de Pessoas deveriam estar voltadas a obtenção de

resultados, principalmente na questão da produtividade. O discurso da produtividade nos leva fatalmente ao tema da qualidade focado nas pessoas da organização.

Durante essa década, temas relativos às condições de trabalho passa a ser amplamente discutido e difundido no meio empresarial. Fatores como a maior conscientização social e ambiental, maior rigor legislativo, cumprimento de normas de qualidade, fidelidade do trabalhador, questões de segurança, saúde e stress no trabalho, globalização, tecnologia, entre outros, desencadearam uma grande demanda relativa a *qualidade de vida no trabalho* na sociedade pós-industrial.

Aliado a esses fatores percebe-se que o colaborador nunca se sentiu tão instável em seu emprego. Downsizings, privatizações, fusões, terceirizações, demissões, entre outros, criam um sentimento de insegurança que interfere de forma extremamente negativa. O individualismo e menor comprometimento em relação a empresa parece tomar conta cada vez mais dos executivos. Vivemos na Era do Conhecimento (Drucker, 2000), onde este passa ser o ativo mais valioso da empresa (Stewart, 1998). Cada vez mais a empresa deverá investir em seus talentos internos com o intuito de desenvolver e reter seus colaboradores.

As empresas estão alerta ao fato de que colaboradores mais felizes são mais comprometidos e produtivos. Por conseqüência, a produtividade da empresa será maior, assim como sua competitividade, que é fator chave em um ambiente de competição intensa no qual estamos inseridos.

No mundo empresarial, “com crescente freqüência ocorrem alinhamentos das questões organizacionais e da dimensão humana” (Limongi-França, 2002). Assim como a compreensão de uma nova forma de administrar o bem-estar, segundo a autora. As práticas de qualidade de vida no trabalho possibilitarão as empresas uma sobrevivência no mercado e com maior qualidade de vida aos seus colaboradores.

Problema de Pesquisa e Objetivo

As organizações estão inseridas em um ambiente extremamente competitivo e de constante inovação e mudança. As margens de lucro são cada vez menores e as exigências aos trabalhadores cada vez maiores. Nunca se registrou índices tão altos de stress no trabalho, principalmente relativo ao esforço mental.

Nesse ambiente, os funcionários tendem a sentir inseguros e sua lealdade e comprometimento em relação à empresa, por conseqüência, será menor. Esse fato é extremamente nocivo às organizações. Vivemos na sociedade do conhecimento. Nunca o capital humano foi tão valorizado e exigido. Atualmente o diferencial competitivo consiste principalmente na satisfação e comprometimento do trabalhador, já que, assim, este passa a ser mais produtivo para a empresa.

Os estudos atestam que a capacidade das organizações de se manterem no mercado depende muito de como estas lidarão com seus recursos tecnológicos e de informação, além do trato com seus recursos humanos.

Segundo Dutra (1996), o maior desafio relativo à gestão de pessoas é “envolver, comprometer, atrair pessoas talentosas mantendo a competitividade da empresa”. Existe uma forte tendência empresarial em afinar suas práticas de acordo com as demandas de mercado. O papel do gestor de pessoas se concentrará “no ajuste de suas estratégias à estratégia empresarial como um todo” (Ulrich, 1998).

Segundo Limongi-França (2002), o caminho natural para a maior produtividade e competitividade empresarial consistem em esforços para a melhoria da qualidade de vida

do colaborador, visando aumentar sua satisfação no trabalho e elevar sua motivação e comprometimento a fim de aumentar o posicionamento competitivo da empresa.

Esse estudo foi elaborado a partir de revisão bibliográfica e pesquisa de campo dentro utilizando o modelo de gestão de Fatores Críticos de QVT. A pesquisa de campo teve como objetivo desmistificar os conceitos e atividades de Qualidade de Vida no Trabalho e descrever a contribuição desse tema em relação ao aumento da produtividade empresarial e sua conseqüente melhoria da competitividade organizacional.

Revisão Bibliográfica

Os assuntos que dão suporte conceitual a este artigo são: materiais de pesquisa bibliográfica, eventos, aulas expositivas, materiais pesquisados no âmbito dos professores da FEA, seguindo a linha da Administração Geral, Gestão de Pessoas e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, além de pesquisas publicadas nos últimos anos relativas ao tema Qualidade de Vida no Trabalho.

Metodologia

O artigo está dividido em duas partes: a primeira se baseia em uma breve descrição, baseada em estudos bibliográficos, da evolução da atividade de Recursos Humanos nas empresas, culminando nas práticas de Qualidade de Vida no Trabalho e seguindo as premissas da produtividade, legitimidade e perfil do gestor. O estudo aponta também campo de atuação e perspectivas para a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho no cenário empresarial através de uma pesquisa amostral baseada nos indicadores BPSO-96.

Em relação à pesquisa bibliográfica, a obra de Limongi-França (2003) *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial* contribuiu de maneira decisiva para o desenvolvimento do artigo, além da Tese de Livre-Docência.

Origem do tema: “Qualidade de Vida no Trabalho”

Os estudos relativos ao tema de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) iniciaram-se a partir da década de 50 como investigação científica na esfera do trabalho (Rodrigues, 1991) através das pesquisas de Eric Trist. O grande objetivo de seu estudo era tornar as atividades dos trabalhadores menos penosas, baseando-se nos estudos indivíduo-trabalho-organização.

Nos anos 70 ocorreu a primeira grande fase do QVT nos Estados Unidos, liderados pelos estudos de Walton. Nessa década, porém, ocorreu uma grande crise econômica mundial que deslocou os anseios dos trabalhadores para segundo plano, já que a grande preocupação era a sobrevivência das empresas.

Em meados da década de 70, principalmente com o advento da perda de competitividade das empresas norte-americanas para as organizações japonesas, o conceito de QVT ressurgiu com enorme força, especialmente nos EUA, onde as organizações buscariam programas de produtividade através da valorização do colaborador interno e utilização dos estudos em qualidade de vida no trabalho.

Com a abertura do mercado brasileiro, no início da década de 90, as empresas nacionais começam a estudar e, posteriormente, implantar os programas de QVT em

virtude da entrada de organizações internacionais e mais competitivas no Brasil. Além disso, segundo Fernandes (1996), o maior rigor vindo do Governo Federal através do Programa Nacional de Qualidade - PNQ exigiu que as empresas implantassem modelos que aumentassem a produtividade através da qualidade de seus processos.

A partir de então, começa a segunda grande fase dos programas de qualidade de vida no trabalho baseado na premissa que, na sociedade do conhecimento, sobreviverá as empresas que apresentar maior índice de produtividade através da valorização do funcionário, quebra de paradigmas organizacionais, maior autonomia aos colaboradores e aumento dos benefícios aos mesmos.

Definições sobre QVT	Principais estudiosos em QVT
<i>“Humanização do trabalho e responsabilidade social da empresas, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo”</i>	Walton (1973)
<i>"ações e diagnósticos envolvendo melhorias e motivações gerenciais visando propiciar condições adequadas de desenvolvimento das relações humanas para a realização do trabalho"</i>	Albuquerque (1992)
<i>“conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos e implantação de melhorias e inovações dentro e fora do trabalho”</i>	Limongi-França (1996)
<i>“QVT está associada à melhoria das condições físicas, atendimento das reivindicações dos trabalhadores e ampliação do conjunto de benefícios”</i>	Fernandes (1999)

Fonte: dados do pesquisador

Novos paradigmas organizacionais

Com o maior acirramento da competitividade entre as empresas, maior rigor legislativo e do debate de temas como a ética e a responsabilidade social, além da maior valorização do colaborador, Albuquerque e França (1998) consideram que a sociedade vive novos paradigmas nos modos de vida dentro e fora da empresa, gerando, em consequência, novos valores e demandas de qualidade de vida no trabalho.

Albuquerque e França também afirmam que outras ciências e campos de estudos influíram decisivamente para ao estudo de qualidade de vida no trabalho. Entre elas podemos destacar: a saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia.

Área de estudo	Contribuição a QVT
Saúde	Preservação da integridade física, mental e social do ser humano, e não apenas o controle de doenças (medicina preventiva).

Ecologia	Homem como parte integrante e responsável pela preservação dos seres vivos e insumos do planeta.
Ergonomia	Estudos das condições de trabalho ligadas à pessoa visando o conforto da operação.
Psicologia	Influência das atitudes internas e perspectivas de cada pessoa em seu trabalho e seu significado intrínseco das necessidades individuais do trabalho.
Sociologia	Resgate da dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente.
Economia	Bens são finitos e os recursos e serviços devem envolver de forma equilibrada a responsabilidade e os direitos da sociedade.
Administração	Aumento da capacidade de mobilizar recursos para atingir determinados resultados em um ambiente cada vez mais competitivo e mutável.
Engenharia	Flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização e controle de processos.

Fonte: Adaptado de Limongi-França (2002)

Segundo Walton apud Rodrigues (1991), atesta que “a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, produtividade e crescimento econômico”.

A adoção de sistemas de QVT só irá ter sucesso se analisarmos os novos paradigmas ambientais, sociais e organizacionais e passarmos a avaliar o colaborador empresarial não mais como um insumo do processo, mas, como um instrumento participativo e decisivo para o sucesso das organizações contemporâneas.

Conceitos de QVT

Embora não exista uma única definição sobre o tema, abaixo segue uma definição de De Marchi, um dos fundadores e ex-presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida:

“Nos anos 1998-1999, qualidade de vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional”.

O autor completa:

“Sua origem vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes”.

Primeiramente, devemos ressaltar que, nos dias de hoje, não se admite que as ações em qualidade de vida sejam feitas unicamente como um modismo ou para melhorar a imagem da empresa. Ações em QVT não podem ser encaradas como algo de curto prazo e como uma forma de marketing institucional.

Na mesma linha de pensamento, Limongi-França (2002) atesta que a aparente superficialidade dos programas de qualidade de vida no trabalho, aliados a grande lacuna entre o discurso e ação efetiva para as atividades de qualidade de vida, contribuem negativamente para a difusão do conceito de QVT. Por isso é cada vez mais urgente a formalização das competências para a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Com o intuito criar um conjunto de competências na gestão de empresas, Limongi-França enumerou os chamados fatores críticos para o desenvolvimento dessa nova competência:

- O Conceito de Qualidade de Vida
- Produtividade;
- Legitimidade;
- Perfil do Gestor;
- Práticas e valores;
- Competências em GQVT.

Neste artigo, serão explicados brevemente o conceito de produtividade e os benefícios factíveis às empresas que adotarem as práticas da gestão de qualidade de vida no trabalho. Além disso, será analisada uma pesquisa baseada nos fatores biopsicossociais e organizacionais, a fim de identificar pontos críticos e tendências à Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.

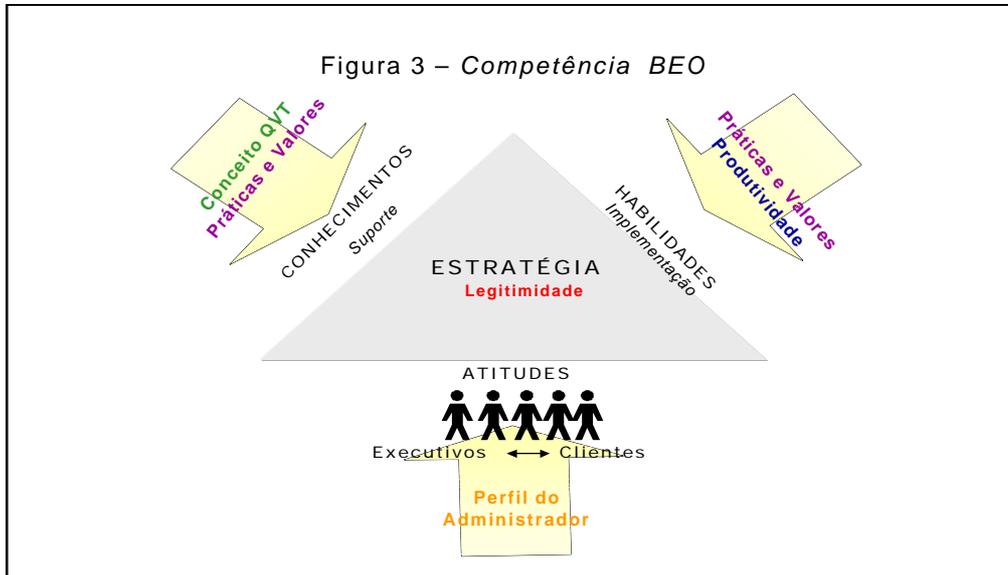
Evolução do conceito

Qualidade de vida no trabalho com foco no bem-estar: A partir da década de 60, questões como condições de trabalho, relevância social do trabalho, ergonomia, motivação, psicologia, enfim, o surgimento do modelo de gestão de pessoas baseado na *escola de relações humanas*, possibilitou a ascensão do tema Qualidade de Vida no Trabalho como um instrumento de Recursos Humanos com intuito de elevar a satisfação do trabalhador na empresa. O foco no comportamento humano na organização e escola humanista em voga no período possibilitou a utilização de práticas de Qualidade de Vida no Trabalho dentro das empresas. Entretanto, o tema “QVT” ainda fora pouco estudado até então. Muitas empresas adotaram programas de Qualidade de Vida no Trabalho como uma ferramenta para aumentar a satisfação do trabalhador sem o planejamento do mesmo a longo prazo. As organizações no período deixavam de aplicar as ferramentas de QVT ou simplesmente abandonavam suas práticas após a utilização no mesmo em um espaço de tempo. O modismo e a falta de um plano a longo prazo eram os principais responsáveis pela postura das empresas adotantes dos programas.

Gestão da qualidade de vida no trabalho para tomada de decisão empresarial: Na década de 90, questões como a globalização econômica, a nova economia da era digital, o acirramento competitivo entre as organizações, mudanças organizacionais, valorização do trabalho intelectual, novos critérios de excelência, entre outros fatores, contribuíram para uma mudança no enfoque do “administrar o bem-estar” (Limongi-França, 2002:31). A maior convergência entre os interesses organizacionais e o foco na dimensão humana no trabalho ocasionou no levantamento de competências que originou a “*Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho*”.

Essa nova competência sugere que a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho emerge como um instrumento para a tomada de decisão empresarial – e não somente um instrumento para elevar o índice de satisfação e motivação do cliente interno – auxiliando áreas empresariais como a de qualidade, produção, comunicação e estratégia de negócios procurando, assim, incorporar as revoluções conceituais, idéias inovadoras e novas formas de administrar para e empresa e auxiliando a integração comunitária, organizacional e da pessoa no trabalho, tendo como resultado o bem estar do indivíduo e do grupo.

A Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, especialmente no Brasil, tem como principais objetivos contribuir para elevação dos índices de satisfação no trabalho e incremento da produtividade empresarial através das ações dessa nova competência. A proposta da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho evidencia uma Nova Competência a fim da rediscussão de práticas, políticas e expectativas das pessoas nos níveis estratégico, gerencial e operacional, além da reconstrução das *imagens da organização*, como denomina Morgan (1996). Nessa concepção, a representação de uma Nova Competência caracteriza-se por um triângulo conceitual composto por: conhecimento, técnica, estratégia e atitude.



Fonte: Limongi-França, 2002

Evolução do conceito

QVT com foco no bem estar	Qualidade de Vida como ferramenta para elevar a satisfação do trabalhador.
G-QVT para tomada de decisão	Gestão da Qualidade de Vida como instrumento de incremento da produtividade organizacional

Fonte: Dados do pesquisador

Produtividade

Definido como grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços e aproveitando ao máximo os recursos disponíveis a fim de se alcançar resultados cada vez mais competitivos. Na era do conhecimento, será a empresa mais competitiva aquela que tiver os trabalhadores mais produtivos. Nesse caso, a produtividade está intimamente correlacionada às condições físicas, mentais e ambientais provenientes da organização.

Bennett (1983) afirma que quando o dinamismo humano é levado em conta e ocorre um trabalho efetivo para a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo, este passará a ser mais motivado e cada vez mais trabalharão para a organização. Pessoas mais motivadas tendem a produzir mais, gerando mais bens ou serviços e contribuindo para a diminuição dos custos através da produtividade.

Outro fator importante aliada à produtividade é a ênfase na qualidade, onde Deming e Juran desenvolveram extensos estudos ligados ao tema. Através da gestão e técnicas de qualidade, as empresas passam a ser mais competitivas através da produtividade com qualidade. As normas ISO 9000 e o maior rigor com a padronização de produtos e processos contribuíram ainda mais para a gestão da qualidade. No Brasil, devido a necessidade de expandir a importação dos produtos nacionais, além das exigências do ISO 9000, a gestão da qualidade passou a ser um pré-requisito base para a sobrevivência das empresas no mundo globalizado.

“Na era do trabalhador braçal vem sendo substituída pela era do trabalhador cabeça” (Coelho César, 2001). As inovações tecnológicas em ritmo acelerado e a necessidade de seres pensantes exigirão profissionais qualificados. Cada vez mais são atribuídas atividades e responsabilidades aos trabalhadores. Além disso, é notável que os funcionários terão que tomar decisões e terão mais autonomia no trabalho. Mais, o trabalhador do conhecimento requer aprendizado contínuo, sendo que sua produtividade cada vez mais será enxergada como investimento, e não custo. O investimento no colaborador passará a ser vital para a vitória das organizações na “era do trabalhador cabeça”.

Os fatores “qualidade, competitividade e conhecimento” aliados a produtividade influirão de maneira decisiva na mudança de visão e valorização do capital humano nas organizações. As preocupações com o bem estar do trabalhador e desenvolvimento da medicina preventiva tendem a evoluir nos anos que se seguirão. A QVT estimula a produtividade das pessoas nas organizações. Funcionários motivados produzem mais e reduzem custos. Relatos americanos comprovam que há uma economia de cinco dólares para cada dólar investido em QVT e programas de saúde, além da diminuição de 26% de gastos com assistência médica e de 30% com reabilitação, segundo dados extraídos da Associação Brasileira de Qualidade de Vida.

A partir do momento que os funcionários demandem cada vez mais por melhores condições no trabalho e que os empregadores enxerguem os benefícios reais dessa “Nova

Competência” (Limongi-França, 2002), a gestão da qualidade de vida no trabalho será uma realidade para as empresas nacionais e internacionais.

É uma relação em que todos os lados saem vitoriosos. As Empresas porque se torna mais competitiva e reduz seus custos. Aos colaboradores devido ao fato de se sentirem mais motivados e satisfeitos com o trabalho. Aos clientes porque receberão serviços mais eficientes e de menores preços.

Descrição e Análise da pesquisa

A FEA júnior USP, Empresa Júnior da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo e fundada em 1990 foi selecionada pelos autores como população-alvo da pesquisa.

Os resultados do questionário foram apoiados por análise documental realizada pelos membros da referida entidade, sendo que dezessete pessoas responderam a pesquisa. A pesquisa foi estudada em variáveis dos indicadores Biopsicossociais e organizacionais, no qual se focaram em pontos como fatores de mensuração, produtividade, questão QVT, entre outros, sendo que esses indicadores serão analisados em estudo posterior.

No estudo utilizou-se das seguintes escalas de resposta assim definidas: 1: discordo completamente, 2: discordo, 3: concordo, 4: concordo completamente e 5: desconheço.

A primeira questão da pesquisa se referiu a legitimidade de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho dentro da Empresa FEA júnior USP. Nota-se que 65% dos pesquisados apóiam completamente esse tipo de iniciativa, sendo que outros 29% são favoráveis a existência desse tipo de programa na Empresa Júnior.

Em relação a interferência relativa a produtividade na Empresa Júnior, 58% dos respondentes afirmam que um programa de qualidade de vida na referida instituição pode interferir na produtividade, sendo que 30% dos membros discordam desse fato. Apenas 12% dos pesquisados desconhecem a força das ações de programas de qualidade de vida no trabalho. Na apreciação da questão sobre mensuração dos resultados dos programas de qualidade de vida nas Empresas Juniores, 42% dos entrevistados afirmam que não concordam que esses resultados possam ser mensurados. Apenas 34% dos respondentes assinalaram que existem métodos de se mensurar esses programas de qualidade de vida. 24% das pessoas desconhecem se existem formas de mensuração.

Um ponto notável da pesquisa é que a totalidade dos membros da FEA júnior USP afirmaram que a questão da qualidade de vida na entidade estudantil deve ser melhorada. 24% dos pesquisados concordam que a questão da qualidade de vida deve ser melhorada, enquanto 76% dos entrevistados afirmam que concordam plenamente com a iniciativa.

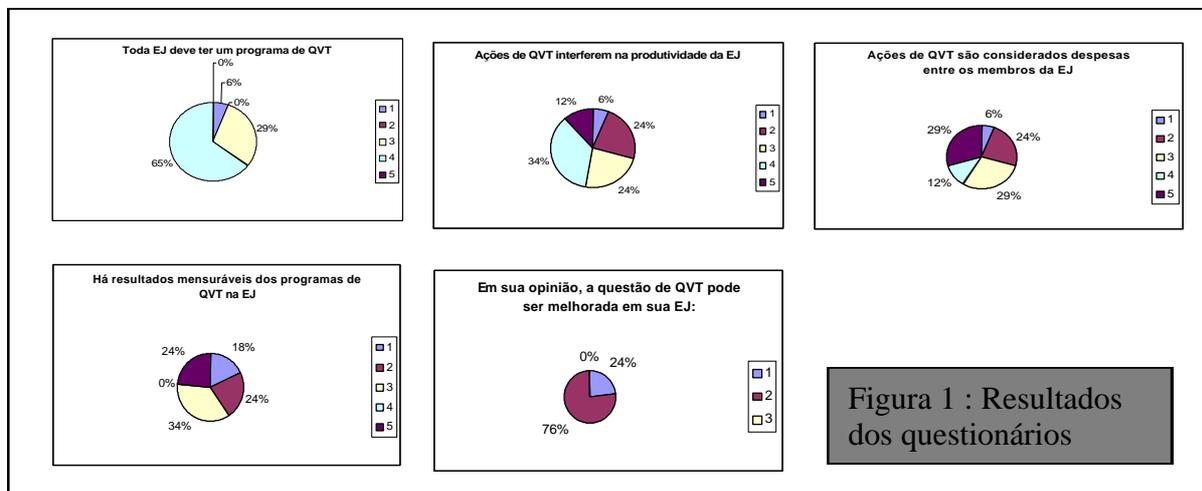


Figura 1 : Resultados dos questionários

Os membros da FEA Júnior USP, nos resultados obtidos, atestam que qualidade de vida é considerada uma despesa para os membros (41%). Por outro lado, 30% dos pesquisados discordam que qualidade de vida no trabalho deva ser considerado uma despesa para a entidade estudantil.

Conclusão

Os estudos em Qualidade de Vida no Trabalho em muito evoluíram nos últimos anos. Se, por um lado, até algumas décadas atrás o tema se configurava como uma ferramenta para melhorar o bem estar do colaborador empresarial, cada vez mais o tema está correlacionado com a estratégia da empresa o foco na produtividade (e não somente na satisfação e motivação do funcionário) contribuindo, assim, para geração de uma nova competência: Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.

A pesquisa relacionada entre alunos pertencentes a Empresa Júnior da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, demonstram a necessidade latente da adoção de ferramentas em pró da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações. A pesquisa realizada com alunos da graduação releva dois grandes pontos relativo a essa linha de Recursos Humanos: Primeiro, a necessidade da inserção da Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho não somente em seu ambiente, mas também nas organizações de mercado. Segundo, o tema é ainda muito pouco explorado na graduação da FEA USP, visto o alto grau de desconhecimento dos respondentes em relação ao estudo e o viés de informações errôneas que esses alunos possuem, verificando, assim, que a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, hoje, está ainda restrita aos órgãos especializados da área e nas grandes corporações.

Bibliografia

- ALBUQUERQUE, L.G. Competitividade e Recursos Humanos. Revista de Administração, vol. 27, nº 4, out/dez, 1992.
- ALBUQUERQUE, L.G., FRANÇA, A.C.L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração. São Paulo abril / junho. 1998, vol.33, nº 2, pág . 40-51
- CÉSAR, A.M.R.V.C. Qualidade de Vida no Trabalho: Qualidade, vida e trabalho nas pequenas e médias empresas. Estudo de Caso. V SEMEAD, 2001.
- DRUCKER, P.F. Desafios gerenciais para o Século XXI. São Paulo: Pioneira, 2000.
- FISCHER, A.L. Constituição do Modelo Competitivo de Gestão de Pessoas no Brasil: Um estudo sobre as empresas. Tese de Doutorado. USP. FEA USP. São Paulo, 1998.
- FLEURY, M. T. L. As pessoas nas organizações. São Paulo: Gente, 2002
- HOBBINS, S.P. Comportamento Organizacional, 9ª Edição, 2002, Prentice Hall.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. Interfaces da qualidade de vida na administração: fatores críticos de gestão empresarial para uma nova competência. 2001. Tese de Livre-docência em Administração de Empresas, FEA/USP, São Paulo
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho – QVT. Conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo. Editora Atlas, 2002
- MORGAN, E. Imagens da Organização – tradução Roberto Coda. São Paulo: Ed. Atlas, 1996

OLIVEIRA, P.M, MURITIBA, S.N., ALBUQUERQUE, L.G. Recursos Humanos: Um panorama de seu passado, práticas atuais e tendências. Ensaio RH, V SEMEAD, 2001.

VASCONCELOS, A.F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução perspectivas. Caderno de pesquisas em Administração, São Paulo, Vol. 8, nº 1, janeiro / março 2001

Associação Brasileira de Qualidade de Vida (www.abqv.org.br)

Núcleo de Pesquisas em Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (www.g-qvt.com.br)