

PSICOLOGIA E TRABALHO

Uma Publicação AGP/NAIS em parceria com o Curso de Psicologia da Uesb.



Qualidade de vida no trabalho: o que é?

Como define a Organização Mundial da Saúde (OMS): “Qualidade de vida no trabalho é a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (MORSCH; 2013).

Qualidade de vida no trabalho: critérios e estratégias

Segundo Carvalho et al (2013) a motivação humana tem sido uma das principais temáticas e preocupações das organizações, afinal a motivação é a razão que leva os indivíduos a praticarem uma determinada ação. Entretanto para que ocorra a motivação são necessárias uma oferta de um ambiente de trabalho confortável e seguro, com isso fatores motivacionais como remuneração e os benefícios sociais, condições físicas e psicológicas do trabalho e segurança no trabalho são essenciais para uma qualidade de vida no trabalho.

Exemplos de como melhorar a qualidade de vida no trabalho:

- Oportunidades de crescimento - Os funcionários, especialmente aqueles com orientação para o crescimento pessoal, buscam oportunidades de desenvolvimento por meio do trabalho. Se o trabalho oferecer chances de crescimento pessoal e desenvolvimento da personalidade, os funcionários se sentirão comprometidos com suas funções e com a organização.
- Estabilidade no emprego - Uma remuneração adequada e a garantia de estabilidade no emprego, por meio de diferentes formas de benefícios e segurança no trabalho, contribuem para um desempenho melhor dos funcionários.
- Participação - A participação dos funcionários na tomada de decisões, especialmente em assuntos relacionados diretamente ao seu trabalho, tem um impacto significativo em sua satisfação e desempenho. Um maior grau de participação melhora a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional geral.
- Reconhecimento - Reconhecer e recompensar as conquistas dos funcionários, enriquecer as tarefas, proporcionar um ambiente de trabalho bem equipado e agradável, oferecer associação em associações e clubes, proporcionar viagens de férias, entre outras medidas, são formas de reconhecer os funcionários.
- Relacionamento interpessoal positivo - Um relacionamento harmonioso entre os funcionários e seus gestores cria um senso de associação e pertencimento, contribuindo para uma melhor qualidade de vida no trabalho.
- Mecanismos de queixa - Quando a organização permite que os funcionários expressem suas queixas e apresentem seus problemas, isso aumenta a confiança deles na gestão.
- Gerenciamento do estresse ocupacional - O estresse é uma condição de tensão emocional que afeta negativamente a produtividade dos funcionários. O departamento de recursos humanos deve identificar e minimizar o estresse.
- Programas de saúde organizacional - Esses programas educam os funcionários sobre questões de saúde e meios de manter e melhorar a saúde. Eles também devem sugerir exercícios físicos.

Equilíbrio da vida no trabalho e vida pessoal



É crescente em alguns países a tentativa de inserção de conceitos que visam o equilíbrio entre trabalho-vida pessoal de forma ativa na matriz de planejamentos das empresas.

Neste contexto, a organização teria como papel a responsabilidade de realizar a transição, para que o conceito passe de proposta, para realidade. Os responsáveis pelas organizações devem pensar maneiras práticas de tornar o trabalho passa a ser realizado de forma mais agradável, com redução de estresse, flexibilização de tempo, dando ao trabalhador a oportunidade de planejar e praticar atividades de sua preferência, que forneça a ele um bem-estar (STEPANSKY e FRANÇA, 2008).

A falta desse equilíbrio entre vida pessoal e trabalho pode se tornar tão forte e prejudicial, que a longo prazo, em casos de indivíduos recém aposentados por exemplo, podem trazer a este indivíduo o sentimento de vazio, falta de propósito ou dificuldade de administrar o tempo livre assim que assume total controle de seu tempo. Por isso a importância de tornar tais conceitos e programas praticáveis na vida do trabalhador, aceitando-o e o respeitando como um indivíduo com direito de ter uma vida plena, durante ou fora da sua função no trabalho, gerando benefícios mútuos para ambas as partes (STEPANSKY e FRANÇA, 2008).



Expediente

Autores: Ana Clara Cardoso Sodré Alves, Guilherme Rafael dos Santos, Ian Vitor Oliveira Nascimento, Jeniffer Valesca Sousa Moreira, Vinicius Cidreira Santos.

Orientação: Pablo Jacinto

Edição : Luiz Pedro Passos e Jaqueline Barreto

Contato: nais@uesb.edu.br



UESB

AGP

Assessoria Especial de
Gestão de Pessoas

NAIS

Núcleo de Atenção
Integral ao Servidor

Referências

CARVALHO, J. F.; MARTINS, É. P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDREA, P. J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. Educação em foco, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Como fazer a gestão na sua empresa. Morsch Telemedicina, 2022. Disponível em: <https://telemedicinamorsch.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho#:~:text=Como%20define%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20mundial,expectativas%2C%20padr%C3%B5es%20e%20preocupa%C3%A7%C3%B5es%E2%80%9D>. Acesso em: 30 de Maio de 2023.

STEPANSKY, D. V.; FRANÇA, L. Trabalho e vida pessoal: O equilíbrio necessário. B. Téc. Senac: a R. Educ., Rio de Janeiro v. 34, n. 1, p. 68-70, 2008.