



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO – CAMPUS FLORESTA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO**

ADRIANE ROBERTA DOS SANTOS

**OS IMPACTOS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA
QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

FLORESTA - PE

2017

ADRIANE ROBERTA DOS SANTOS

**OS IMPACTOS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA
QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – *Campus* Floresta, como requisito para obtenção do título profissional de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação.

Orientadora: Elis Magalhães Santos de Freitas

FLORESTA – PE

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S237i Santos, Adriane Roberta dos
Os impactos da tecnologia da informação na qualidade de vida do
trabalhador. / Adriane Roberta dos Santos - Floresta, 2017.

50 f. il.

Orientador: Elis Magalhães dos Santos Freitas.
Trabalho de Conclusão de Curso – Tecnólogo em Gestão da
Tecnologia da Informação Instituto Federal de Educação, Ciên-
cia e Tecnologia do Sertão Pernambucano – Campus Floresta.

1. Trabalho. 2. Qualidade de vida. 3. Tecnologia da Informação.

I. Freitas, Elis Magalhães dos Santos. II. Título

CDD: 658.005

ADRIANE ROBERTA DOS SANTOS

**OS IMPACTOS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA
QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

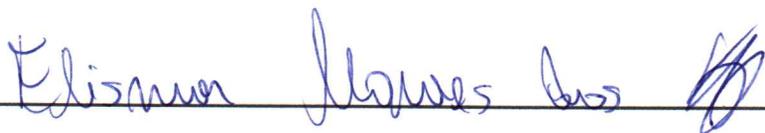
Monografia apresentada ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – *Campus* Floresta, como requisito para obtenção do título profissional de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação.

Aprovada em 20/09/2017 :

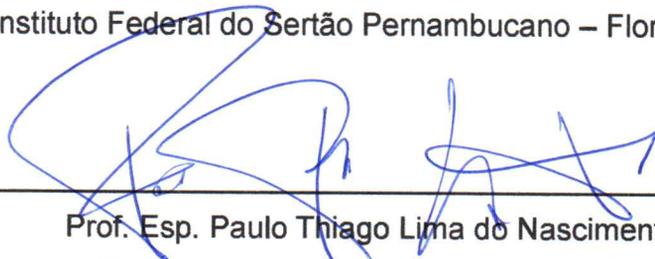
BANCA EXAMINADORA



Prof^ª. Msc. Elis Magalhães Santos de Freitas- Orientadora
Instituto Federal do Sertão Pernambucano – Floresta/PE



Prof^ª. Esp. Elismar Moraes dos Santos
Instituto Federal do Sertão Pernambucano – Floresta/PE



Prof. Esp. Paulo Thiago Lima do Nascimento
Instituto Federal do Sertão Pernambucano – Floresta/PE

*Dedico este trabalho aos meus pais
Antônio Edilberto e Maria de Fatima
que sempre me incentivaram e
apoiaram para que eu conseguisse
atingir meus objetivos.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sei que ele estará sempre comigo durante toda trajetória de minha vida.

Aos meus pais Antônio Edilberto e Maria de Fatima que sempre estiveram comigo, incentivando para que nunca pudesse desistir dos meus sonhos.

Ao meu esposo Cleverton Talles e ao meu filho João Henrique que estiveram presentes para que eu pudesse concluir mais esta etapa em minha vida.

A minha orientadora e professora Elis Magalhães, pela sua colaboração, assistência e orientação. E aos meus colegas e amigos do curso.

“Talvez não tenhamos conseguido fazer o melhor, mas lutamos para que o melhor fosse feito. Mas somos o que deveríamos ser, não somos o que iremos ser. Mas, graças a Deus, não somos o que éramos”.

Martin Luther King

RESUMO

O presente trabalho aborda sobre dois assuntos a Qualidade de Vida no Trabalho e a Tecnologia da Informação dentro das organizações. Sabemos que a qualidade de vida é de total importância para organização, foi então realizada uma pesquisa bibliográfica para sabermos quais os impactos que a TI pode trazer para a qualidade de vida do trabalhador. Na Fundamentação teórica vê-se os conceitos de comportamento organizacional, qualidade de vida no trabalho, programas de QVT que são inseridos nas empresas e tecnologia da informação. Metodologicamente, esse trabalho é considerado uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e descritiva. Para a coleta de dados, buscou-se analisar a literatura acerca desses dois temas. Portanto, usou-se livros e artigos. A análise dos resultados apresenta as vantagens e desvantagens da tecnologia da informação para a qualidade de vida do trabalhador. Além disso, foi feita uma pesquisa, na qual mostrou como empresas conhecidas pelo mundo todo aderiram programas de qualidade de vida para seus funcionários. Com esse trabalho, conclui-se, portanto, que a tecnologia é indispensável para as organizações. Porém precisam ser bem administradas, no sentido de minimizar as desvantagens no que diz respeito a qualidade de vida do trabalhador. O trabalhador, por sua vez, é o maior aliado das organizações, desta forma, precisam ter uma boa qualidade de vida para desempenhar suas atividades com motivação e satisfação, aumentando assim, a produtividade.

Palavras chaves: Trabalho; Qualidade de Vida; Tecnologia da Informação.

ABSTRACT

This paper deals with a quality of life without work and information technology within organizations. We know that the quality of life is of total importance for the organization, a bibliographical research was carried out to know what impacts IT can bring to a quality of life of the worker. In the theoretical basis we see the concepts of organizational behavior, quality of life without work, QWL programs that are inserted in companies, information technology. Methodologically, this work is considered a qualitative, bibliographic and descriptive research. An analysis of the results presents itself as advantages and disadvantages of information technology for a worker's quality of life. In addition, a survey was conducted, which was shown as companies known around the world have adhered to quality of life programs for their employees. With this work, it is concluded, therefore, that technology is indispensable for organizations. However, they are seriously managed, without a sense of minimizing as disadvantages with respect to the worker's quality of life. The worker, in turn, is the greatest ally of organizations. In this way, it is a good quality of life to perform your activities with motivation and satisfaction, thus increasing productivity.

Keywords: Work; Quality of life; Information Technology.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho.

TI - Tecnologia da Informação

LISTA DE FIGURAS, TABELAS E QUADROS

1. Figura 01.....	36
2. Figura 02.....	37
3. Figura 03.....	38
4. Figura 04.....	39

SUMÁRIO

1. Introdução	13
1.2. Objetivo geral.....	18
1.3. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificativa.....	18
2. Referencial teórico	20
2.1 Comportamento organizacional.....	20
2.1.1 Como o comportamento humano influencia no sucesso organizacional .	21
2.2 Qualidade de vida no trabalho	22
2.2.1 Principais programas de QVT.....	26
2.3 Tecnologia da informação	29
2.3.1 Como a tecnologia da informação influencia no sucesso organizacional	30
3. Metodologia	32
3.1 Tipo de pesquisa	32
3.2 Instrumento e análise dos dados.....	33
4. Análise dos resultados	35
4.1 Vantagens da ti na qualidade de vida no trabalho.....	35
4.2 Desvantagens da ti na qualidade de vida no trabalho	36
4.3 Empresas que fazem o uso da qualidade de vida no trabalho.....	41
Conclusão	46
Referências	48

1. INTRODUÇÃO

A administração se tornou a realidade de todas as organizações, envolvendo assim o atendimento das necessidades humanas. Nesse sentido, um dos assuntos que tem ganhado espaço nessa área é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para entendermos mais sobre esse assunto, é preciso que compreendamos o contexto histórico da administração.

Segundo Maximiano (2000, *apud* SANTOS e STAMM, 2011 p. 53), “a administração começou a nascer como corpo independente de conhecimentos na Europa do século XVIII, durante a Revolução Industrial”. Diante desse fato, surge então estudiosos que tiveram participação na realização do movimento da administração científica.

De acordo com Chiavenato (2004), a escola da Administração Científica, criada por Taylor, teve sua ênfase colocada nas tarefas. Assim, seu nome foi dado pelo fato de ter sido tentado várias aplicações de métodos científicos aos problemas que tinha a administração, buscando sempre o aumento na eficiência. São destacados como seus métodos científicos, a observação e a mensuração.

Para a Teoria Clássica, desenvolvida por Fayol, a maior ênfase era nas tarefas que eram realizadas pelos operários, caracterizando a estrutura que a organização deveria ter para ser bastante eficiente. Para Taylor, o mais importante era produção, pois tudo que fosse produzido iria ser consumido. Dessa forma, diante do aumento da produção, o trabalho era realizado de uma maneira mais simples, fácil e de total responsabilidade (CHIAVENATO 2004).

A administração foi definida por Henry Fayol, como um processo dinâmico que em que as funções são interligadas, sendo elas: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. Todas essas funções são até hoje vistas em livros e manuais de administração (SOBRAL 2013).

Atualmente o processo da administração se desenvolve considerando quatro funções básicas, sendo elas o planejamento, que é a partir daí que se

cria objetivos e desenvolve estratégias, buscando então alcançar os mesmos. Organização em que tudo deve ser elaborado antes, definindo então como vai ser e quem irá fazer. Direção, que é onde a pessoa deve sempre liderar e buscar o melhor, a fim de chegar nos seus objetivos. E por fim tem-se o controle, que diz respeito ao monitoramento, que deve buscar o máximo possível de desempenho, para que tudo seja realizado de forma que seus objetivos sejam alcançados

É importante ressaltar também a importância da Teoria das Relações Humanas nos estudos sobre gestão. Segundo Chiavenato (2003), essa teoria foi desenvolvida por Elton Mayo e outros colaboradores, sendo originada devido à necessidade de humanizar e democratizar a administração. A partir do surgimento dessa teoria, novos conceitos foram emergindo, dando origem a teoria que trata sobre o comportamento organizacional. Assim, essa nova abordagem se baseia no comportamento individual e grupal nas organizações.

Dessa forma, podemos notar que mudanças ocorreram e vem ocorrendo constantemente tanto nas relações pessoais, sociais e inovações tecnológicas, o que faz com que as empresas possuam uma vantagem competitiva nos negócios. Nesse sentido, é de grande importância possuir uma excelente administração dentro da organização, buscando gerar maior qualidade de vida no trabalho, assim, os funcionários terão melhores condições, trabalhando com mais motivação e satisfação.

As teorias das Relações Humanas e Comportamental trouxeram uma visão voltada para os trabalhadores. Nesse contexto, e devido às mudanças e demandas mercadológicas por uma maior eficiência em menor tempo, o destaque principal para que as empresas garantissem o seu sucesso passou a ser a valorização do funcionário (SOBRAL, 2013).

De acordo com Crisóstomo (2008, *apud* FREITAS e SOUZA, 2012), as pessoas com capacidade de comunicação, espírito de equipe, liderança, percepção da relação custo-benefício e foco em resultados; indivíduos que tenham iniciativas, agilidade, comprometimento através da motivação, da busca de conhecimento e da habilidade no relacionamento pessoal fazem parte do novo paradigma organizacional.

Entendendo a importância da valorização do funcionário em qualquer organização, a adoção de programas de qualidade vida no trabalho (QVT) como forma de valorizá-los e motivá-los vem crescendo significativamente. Sabe-se que fatores como motivação, liderança, habilidades que estão ligadas a cada pessoa, é de grande importância para a organização. Mas não podemos levar em conta que estes fatores estarão sempre permanentes nos indivíduos, daí surge todo o desgaste, agravando então a vida de cada um, para isso eis que surge a QVT como uma ferramenta que permite trazer esses fatores primordiais para as organizações.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto que vem sendo bastante abordado, e segundo França (2001, *apud* COGO 2013, pág 06):

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conjunto de ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento psicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Atualmente as organizações estão aderindo cada vez mais a tecnologia no meio de trabalho, buscando um bom desenvolvimento e maior agilidade nas atividades. É nítido que as pessoas têm grande relevância nas organizações, sendo decisivas no sucesso organizacional. Entretanto, é preciso reconhecer também, a importância da tecnologia. Foi a partir da teoria dos sistemas que a tecnologia passou a ser vista como um fator fundamental para as organizações, podendo ser considerada como um fator interno e/ou externo, que influencia de maneira direta na produtividade, eficiência e eficácia institucional (SOBRAL, 2013).

As pessoas hoje acabam tendo mais acesso aos meios tecnológicos, tendo mais habilidades no manuseio de novos equipamentos. Isso acaba gerando benefícios para as empresas. Sendo assim, a TI pode se tornar uma grande aliada para as organizações, pois pode contribuir para a geração de lucro. Entretanto, pode trazer desvantagens quando não se faz bom uso,

afetando, inclusive, a saúde do trabalhador. O uso constante e sem conhecimento de devidos equipamentos, acabam por prejudicar a vida dos trabalhadores.

A QVT entra então como um propósito para atribuir uma boa vantagem competitiva, porém isso só irá acontecer quando as empresas aderirem esses programas. Sendo assim, a vantagem competitiva visa buscar o bem-estar para todos, como também trazer melhoria na saúde, fazendo com que todos ganhem um desempenho maior na hora de realizar uma atividade determinada.

Nesse sentido, o presente trabalho busca analisar os impactos da TI na qualidade de vida dos trabalhadores. Apresenta-se em seguida o problema de pesquisa, objetivos do trabalho e justificativa.

1.2. Problema de Pesquisa

Quando se trata de Qualidade de Vida no Trabalho e Tecnologia da Informação, podemos falar de algo que tem grande relação. Empresas e instituições realizam seu trabalho a partir da tecnologia, eis que surge então diversos fatores para melhorar o desenvolvimento para as empresas, como também uma qualidade na vida das pessoas que realizam seu trabalho na mesma.

QVT é um tema recente na área de administração e, por isso, muitos gestores não tem conhecimento e/ou não aplicam programas que venham trazer melhorias para os funcionários e, conseqüentemente, para as empresas. Guest (1979 *apud* BÚRIGO, 1997, p.21) conceitua QVT como:

Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os [trabalhadores] em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da produtividade e eficiência em eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto-realização e auto-engrandecimento.

A Tecnologia da Informação (TI) acaba estando totalmente presente dentro das empresas, pois hoje em dia nada mais é feito sem que a tecnologia envolva a produção dos trabalhos dos funcionários. Desta forma, precisamos de softwares, documentos, e até mesmo o uso da internet para facilitar o trabalho; dentre outros instrumentos de trabalho. A partir disto as empresas têm a necessidade de computadores para que haja uma produção maior, ou seja, a TI vai estar sempre envolvida nas empresas independente da função que esteja se realizando, seja ela uma grande ou pequena empresa.

Com isso, as empresas acabam possuindo melhores qualificações para dentro da mesma, como também passam a ter um certo ponto fraco, sendo o mesmo, a diminuição da produção de seus funcionários, desde que eles estejam trabalhando de forma monótona, pois isto agrega na vida de cada um certo desgaste, se tornando cansativo e exaustivo o dia de trabalho. Assim, acaba por dificultar a lucratividade da empresa, pois o que cada empresa precisa é do esforço e agilidade de cada trabalhador. Então surge a QVT, que traz benefícios para os trabalhadores, melhorando seu desempenho e produtividade. Desta forma, dão espaço para que esses programas de QVT os ajudem, mudando a forma de trabalho repetitivo.

Assim, podemos aliar os dois, buscando programas que façam com que essas atividades sejam mudadas e então o trabalhador ganhe mais responsabilidades. Como também o ambiente vire algo mais atraente, satisfatório, humanizado, para que então eles ganhem mais disposição e vejam seu trabalho como algo diferente, veja como um bom ambiente para se trabalhar.

Levando-se em consideração o que foi discutido até aqui, esse trabalho procura responder a seguinte pergunta de pesquisa:

Qual o impacto da TI na Qualidade de Vida dos trabalhadores?

1.3. Objetivo Geral

Analisar os impactos da TI na Qualidade de Vida dos trabalhadores.

1.4. Objetivos específicos

- Identificar as vantagens e desvantagens da TI para a Qualidade de Vida no Trabalho;
- Analisar as desvantagens da TI para a Qualidade de Vida no Trabalho;
- Apresentar exemplos de empresas que buscam oferecer Qualidade de Vida no Trabalho.

1.5. Justificativa

Quando falamos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) estamos mostrando então uma necessidade relacionada à vida desses trabalhadores. Nesse sentido, as organizações precisam trazer medidas, para que a vida dos mesmos seja mais saudável e que eles sejam mais produtivos, tornando assim um ótimo ambiente de trabalho.

Chiavenato (1999, *apud* CAVASSANI, BARBIERI e BIASSIN, 2006 p.03) relata que “o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado por Louis Davis na década de 1970 e para este estudioso o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.”

O tema Qualidade de vida no Trabalho se deu por motivos que surgem no dia a dia, sendo de total importância para a vida de todos, visando sempre o melhor para os funcionários. Dessa forma, para se obter uma melhora no desempenho e produtividade, precisa-se de programas de QVT, que vem ganhando bastante destaque nas organizações.

Quando as organizações adquirem programas de qualidade de vida no trabalho garantem melhor produtividade, satisfação e desenvolvimento para

todos quem fazem parte da mesma. Desta forma, a QVT traz grandes níveis de satisfação para os funcionários, faz com que as condições de trabalho sejam melhoradas e então a organização tenha bastante sucesso.

Desta forma, esse trabalho se justifica devido a importância de sabermos quais são as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, quais são os fatores que estão influenciando à vida de trabalhadores, e assim podermos ter mais entendimento de um assunto que pouco se é visto dentro de pequenas empresas. O assunto que é pouco abordado, acaba deixando pessoas desinformadas sobre o que é, precisando de mais orientações, como também possuir melhores práticas, para que sejam mais motivados na sua rotina de trabalho.

É de total importância este trabalho para o Instituto Federal, pois não se tem bastante conhecimento do assunto, o que proporcionaria para alunos e todos os funcionários um maior aperfeiçoamento dentro do assunto. Sendo assim, o trabalho irá gerar maior clareza e entendimento para todos.

Como futura Gestora de TI, a aluna buscou maior conhecimento sobre o assunto, sabendo que quando fizer parte de uma empresa, poderá compreender mais sobre os programas de Qualidade de Vida no Trabalho e se estão de acordo, suprimindo assim as necessidades de todos. A pesquisadora estará inserida no mercado de trabalho e, portanto, poderá sugerir boas práticas, garantindo que todos tenham uma ótima qualidade de vida.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta etapa do trabalho visa mostrar com maior clareza o assunto, apresentando em subtópicos, explicando de forma que todos possam ter maior compreensão do que se trata. Sendo esses subtópicos: comportamento organizacional; as formas que o comportamento humano influencia no sucesso organizacional; a qualidade de vida no trabalho, e os programas de QVT; a Tecnologia da Informação e como a mesma influencia no sucesso organizacional.

2.1 Comportamento Organizacional

A área de comportamento organizacional foi a primeira área, dentro da administração, que reconheceu a importância dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho. Desta forma, esse tema merece uma certa relevância nesse trabalho.

O comportamento organizacional tem como principal fundamento estudar o impacto dos indivíduos e grupos dentro da organização, tendo então a busca de eficácia para a mesma. Para (WAGNER III; HOLLENBECK, *apud* DANDARO, CORREA E MORAES, p.80): “Comportamento Organizacional é um campo de estudo voltado a prever, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no contexto das empresas”.

As pessoas desenvolvem suas atividades diante de todo o seu desempenho, sua produtividade, mas muitas vezes o seu comportamento acaba interferindo. Sabemos que para uma organização ter um crescimento, as pessoas que trabalham nela tem uma participação importantíssima, pois é através delas que a organização obtém sucesso. Sendo assim, o comportamento de todos que fazem parte da organização deve ser levado em consideração.

O comportamento organizacional se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como este comportamento afeta o desempenho das

empresas. Como este estudo está voltado especificamente para situações relacionadas ao emprego, enfatiza-se o comportamento relativo a funções, trabalho, absenteísmo, rotatividade, produtividade, desempenho humano e administração (ROBBINS, 2005, *apud* SOUSA, 2010 p.).

Segundo Robbins (2010, *apud* ALMEIDA e RAMOS, 2015 p. 04): “O estudo do comportamento organizacional é uma ciência aplicada que se apoia na contribuição de outras disciplinas comportamentais. As áreas predominantes são a Psicologia, Psicologia social, Sociologia, Antropologia e a Ciência Política.” Desta forma, cada disciplina dessa contribuiu para que o comportamento organizacional busque verificar o comportamento de cada um que faz parte da organização, de maneira individual e em grupo.

O comportamento de cada indivíduo irá interferir em sua produtividade e, conseqüentemente, sucesso organizacional. Assim sendo, quanto maior a qualidade de vida dos funcionários, maior sua motivação e, portanto, maior a sua produtividade. Os gestores devem estar atentos a isso.

De acordo com Chiavenato (2007, *apud* CORREA, DANDARO e MORAES, 2013 p. 83), a partir dos estudos do comportamento organizacional, uma nova linguagem passou a dominar o repertório administrativo: fala-se agora em motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupo etc.

2.1.1 Como o comportamento humano influencia no sucesso organizacional

Todas as empresas terão sucesso a partir do desempenho de seus funcionários, então entra em questão o comportamento humano, que é de bastante influência dentro de uma organização. Diante disso, verificamos a forma que estas pessoas tratam as outras, não só diante de seus colegas de trabalho, mas também os clientes, o relacionamento das pessoas diante de um grupo, as questões motivacionais diante da realização de uma tarefa. Esses

fatores dependem diretamente do nível de qualidade de vida do trabalhador proporcionado pela empresa.

Cohen e Fink (2003, *apud* DANDARO, CORREA E MORAES, p. 77), afirmam que o enfoque comportamental representa o estudo de indivíduos e grupos nas organizações. Dessa forma o enfoque comportamental se divide em dois grupos:

- Comportamento das pessoas com indivíduos: suas características pessoais e os aspectos comportamentais e ser gerenciados no âmbito individual como a percepção, personalidade, competências, conhecimentos, aptidões, habilidades, atitudes, interesses e valores e motivação;
- Comportamento Coletivo nas Organizações: clima, cultura, poder, grupos informais, processos de comunicação, liderança, motivação e todos os outros aspectos comportamentais a ser gerenciado no âmbito coletivo.

Percebe-se, portanto, que o comportamento dos funcionários dentro das organizações pode trazer grandes benefícios quando bem gerenciados, mas também podem trazer desvantagens para as empresas se não forem levados em consideração. Nesse sentido, os gestores precisam conhecer as individualidades dos seus funcionários, mas também precisam criar fatores que os levem a ter boa qualidade de vida no trabalho e, assim, se comportarem de maneira positiva.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho tem como principal objetivo oferecer melhorias de qualidade na vida dos trabalhadores, sempre atendendo as suas necessidades básicas, de forma que traga mais produtividade para a empresa e que a mesma alcance um ótimo sucesso na área que atua.

A QVT não tem uma definição específica, pois a mesma é um assunto bastante novo. Desta forma, alguns gestores nem sabem do que se trata, prejudicando não só a empresa em si como também a vida de todos os profissionais que fazem parte dela.

De acordo com Fernandes (1996, *apud* CARVALHO, MARTINS, LÚCIO E PAPANDREA, 2013 p. 24) a Qualidade de Vida no Trabalho: “volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa”.

Podemos dizer, então, que os programas de QVT são ótimas opções para as organizações, para os pesquisadores seria uma forma estratégica, mas que se analisarmos, trará benefícios para todos. Diante do que podemos ver nos dias atuais, muitos trabalhadores têm um pouco de insatisfação no seu trabalho, acabam por estarem desmotivados, o que prejudica muito uma organização, a produtividade de cada pessoa pode ser a mesma durante anos ou até mesmo diminuir no decorrer dos dias.

Para Vieira e Hanashiro (1990 *apud* CARVALHO, MARTINS, LÚCIO E PAPANDREA, 2013 p. 24): “a qualidade de vida no trabalho tem por objetivo melhorar as condições de trabalho e também todas as demais funções, em qualquer que seja a natureza ou mesmo, nível hierárquico”. Para se ter uma boa qualidade de vida no trabalho, alguns autores mostram modelos de como deve ser seguido para se alcançar um ótimo desempenho, como também a vida de seus trabalhadores dentro da organização tenham uma excelente qualidade.

Segundo CHIAVENATO (1999, *apud* CARVALHO, MARTINS, LÚCIO E PAPANDREA, 2013 p.25), o modelo deve ser seguido da seguinte forma:

- 1 - **Compensação justa e adequada:** mensura a adequação entre a remuneração do colaborador com suas atividades laborais; avalia e compara, também, a remuneração entre os vários cargos e funções dentro da empresa; compara a remuneração do funcionário com outros profissionais no mercado de trabalho.

2 - Condições de trabalho: avalia a jornada laboral e o ambiente de trabalho, com vista a determinar que não sejam perigosos ou que tragam malefícios à saúde do colaborador.

3 - Uso e desenvolvimento de capacidades: refere-se à possibilidade do funcionário fazer uso, na prática, de todo seu conhecimento e destreza.

4 - Oportunidade de crescimento e segurança: verifica se a organização oferece oportunidade e possibilidade para crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.

5 - Integração social na organização: refere-se à presença de respeito, ambiente harmônico, apoio mútuo e ausência de preconceitos e diferenças hierárquicas na instituição.

6 - Constitucionalismo: verifica se a instituição possui normas e regras e se a mesma segue a legislação trabalhista.

7 - O trabalho e espaço total de vida: verifica se há equilíbrio entre a vida laboral e a vida pessoal.

8 - Relevância social da vida no trabalho: objetiva verificar o desempenho da empresa na sociedade e responsabilidade social.

Desta forma, as empresas devem fazer uma análise para verificar como está sendo desempenhada a forma de trabalho, e quais os incentivos estão sendo dados aos profissionais. Além dos incentivos, as organizações precisam também se preocupar com a saúde e segurança do trabalhador, pois isso

também gerará qualidade de vida.

Alguns fatores estão implicando na vida dos trabalhadores. São fatores simples que podem ser solucionados, por exemplo o cansaço, a forma como se tem realizado o trabalho diário, tudo que esteja relacionado ao desgaste da rotina de trabalho, deixando assim o trabalhador de possuir um vida com maior qualidade. Na maioria das vezes isso pode ser diagnosticado através do diálogo, trazendo a falta de motivação. Isso será benéfico para a organização como um todo, pois o sucesso da mesma depende de todos.

Sendo assim, o que puder ser feito para evitar que ocorra um baixo desempenho dos funcionários, pode ser resolvido muitas vezes com uma conversa, ficar mais atento com cada pessoa, verificando o seu desempenho nas atividades. Uma conversa com os funcionários será de extrema importância, pois todos podem estar abertos para lhe falar o que está provocando o incômodo e desgaste na rotina de trabalho.

Desse modo, de acordo com Maximiano (2000, p. 26): “ressalta-se a importância de se abordar a qualidade de vida nas organizações, cujo propósito principal consiste na satisfação pessoal do indivíduo na execução de suas tarefas dentro das organizações”.

A satisfação é de extrema importância para um indivíduo, quando se tem uma boa qualidade no seu trabalho, as pessoas acabam por desenvolver mais, acabam dando o melhor de si. O bom convívio também gera qualidade de vida, pois as pessoas se sentem com vontade de contribuir uns com os outros, gerando um trabalho cooperativo e mais eficaz. Trabalhar de forma satisfatória gera oportunidades maiores de crescimento dentro da empresa, por isso, estudar a QVT dentro de uma organização é fundamental.

As organizações se constroem ou se destroem pelo desempenho das pessoas que nelas trabalham. Não se concebem organizações estrategicamente vencedoras sem trabalhadores estrategicamente vencedores, e nem organizações motivadas sem pessoas motivadas; em consequência, não há qualidade, sem qualidade de vida no trabalho (QVT) (VIANNA, 1994; *apud* BURIGO, 1997, p. 01).

2.2.1 Principais programas de QVT

Existem programas de QVT que proporcionam a melhoria nas condições de trabalho nas organizações. Para que esses programas sejam realizados, deve ser feito um planejamento estratégico, devem ser realizadas medidas e avaliações para que possa identificar potenciais melhorias para a empresa, através dos mesmos. Nesse sentido:

Cabe aos profissionais especializados na saúde dos trabalhadores procurarem maneiras, pautadas na legislação e fundamentação científica, para que haja a aceitação e mudança de conceitos das empresas. Entretanto, caso não seja possível implantar grandes ações, há a possibilidade de se por em prática, dois grandes valores básicos, com comprovação científica, que podem ser desenvolvidos dentro das empresas e, que não geram nenhum custo e, que promovem também a qualidade de vida dos trabalhadores: desenvolver a auto-estima e a empatia. Ao desenvolvê-los, conseguir-se-á reverter ou amenizar um quadro clínico de desgaste físico e emocional (MASLACH; LEITER, 1999, Apud. ALVES, 2011, p. 65).

Para que então alcance uma qualidade de vida desses profissionais, é preciso aderir alguns programas, são eles:

- Exercícios físicos;
- Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores;
- Ergonomia;
- Benefícios;
- Avaliação de desempenho;
- Higiene e segurança do trabalho;
- Terapias alternativas;
- Musicoterapia.

Exercícios físicos promovem um bem estar a todas as pessoas, pois muitas vezes ficamos cansados da rotina diária do trabalho, e muitas vezes o nosso corpo acaba tendo um desgaste, provocando dores e então diminuindo o desempenho na atividade exercida. Shephard (1994 apud ALVES, 2011, pág 68) verificou que:

Após um programa de exercícios físicos no trabalho, as pessoas se sentiam melhor, além de ocorrer uma redução dos gastos médicos. O mesmo autor afirma que o melhor estado de saúde é um processo contínuo de "bem-estar", com uma demanda reduzida de recursos médicos.

Através desse programa a empresa acaba por ganhar um bom reconhecimento, todos que estiverem dentro ou fora da empresa vão ter uma boa imagem, ganhando então méritos com todos.

O treinamento é também um programa de grande importância para se gerar QVT. É ele que vai ver o potencial, a força de trabalho, compromisso de todos profissionais, pois através das situações vistas é que vão ser realizadas as mudanças, então terá um treinamento mudando alguns fatores que estejam atrapalhando o crescimento da empresa e do profissional.

De acordo com Goedert e Machado (*apud* ALVES, 2011, p. 68): "O treinamento e o desenvolvimento de trabalhadores são importantes para mantê-los em constante aperfeiçoamento e satisfeitos com o desenvolvimento de suas funções".

Com isso entra a ergonomia, que tem como função verificar como está a situação do ambiente de trabalho, pois muitas vezes o que está prejudicando o desempenho dos trabalhadores é o lugar onde está sendo desenvolvida sua função. Nesse sentido, o fator prejudicial pode diminuir o tempo de realização das suas atividades, pois o ambiente está inadequado para o trabalho. Nesse sentido, as empresas com melhores adequações possuem vantagem competitiva em relação às que não se preocupam com esse fator (IIDA, 2005).

Os benefícios que as empresas trazem para as pessoas é um fator que as deixam bastante motivadas, pois os funcionários vão satisfazer suas necessidades, proporcionando para empresa maior produtividade.

A avaliação de desempenho trará uma análise do desempenho dos funcionários, pois as pessoas que nela trabalham é a peça principal, através dessa análise é medida e então tomadas decisões que corrijam o que estiver impedindo a empresa alcançar seus objetivos. Goedert e Machado (2007, *apud* ALVES 2011, pág 71), afirma que:

Avaliação do desempenho é a identificação, mensuração e administração do desempenho humano nas organizações. A identificação se apoia na análise de cargos e procura determinar quais áreas de trabalho que se deve examinar quando se mede o desempenho. A mensuração é o elemento central do sistema de avaliação e procura determinar como o desempenho pode ser com certos padrões objetivos. A administração é o ponto chave de todo o sistema.

Outro programa necessário é a higiene e a segurança no trabalho é algo que todos tem necessidades, nada é mais agradável do que trabalhar num ambiente limpo e que nos proporcione maior segurança. De acordo com (CHIAVENATO 2002, *apud* ALVES 2011, pág 71) “a Higiene do Trabalho é um conjunto de normas e procedimentos que garantem a proteção da saúde física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos que o ambiente de trabalho possa oferecer”.

Isso não é somente para a higiene como também para a segurança. É preciso ter conhecimento de como se prevenir de situações que coloquem os funcionários em risco, pois um lugar onde se trabalha com confiança, e se tem a certeza de que se está protegido, faz com que os trabalhadores acabem produzindo mais.

A terapia e musicoterapia é um programa que proporciona momentos relaxantes, podendo ter um intervalo pequeno pra que possa distrair um pouco a cabeça. Assim, os autores explicam que quando se volta para o ambiente de trabalho, vai poder pensar mais e então ter novas ideias, melhorando assim a qualidade do seu desempenho dentro da empresa.

Sendo assim, estes são alguns programas para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Existem outros, porém as empresas devem abrir um espaço

para seus funcionários, ter um momento para perguntas e que eles possam sugerir alguns programas específicos, fazendo com que todos participem desse processo de escolha do melhor programa.

Nos próximos subtópicos serão apresentados sobre a tecnologia da informação e sua utilização no ambiente de trabalho. Posteriormente, será visto como essa ferramenta tão importante e tão utilizada nas empresas pode gerar qualidade de vida ou proporcionar a falta dela no ambiente de trabalho.

2.3 Tecnologia da Informação

A tecnologia da informação vem tendo bastante crescimento, esse avanço tecnológico vem não só dominando a sociedade como também as organizações. Para Keen (1993, *apud* LAURINDO, SHIMIZU, CARVALHO e RABECHINI, 2001, p.01):

Tecnologia da Informação é mais abrangente do que os de processamento de dados, sistemas de informação, engenharia de software, informática ou o conjunto de hardware e software, pois também envolve aspectos humanos, administrativos e organizacionais.

Atualmente precisamos estar totalmente conectados, pois é através dos equipamentos que podemos nos comunicar e também conseguir estar atualizados sobre informações que percorrem o mundo. Podemos dizer que as organizações também tem a necessidade de estar envolvidas no meio tecnológico, pois acabam tendo mais facilidade na hora de desenvolver suas atividades.

Yong (1992, *apud* ALMEIDA e OLIVEIRA, 2011 p. 6) afirma que:

A Tecnologia de Informação tem sido considerada como um dos maiores fatores responsáveis pelo sucesso das organizações, seja no que se refere a sobrevivência (incluindo alongamento do ciclo de vida dos produtos e revitalização das organizações), ou na obtenção de maior competitividade nas respectivas indústrias.

2.3.1 Como a tecnologia da Informação influencia no sucesso organizacional

A tecnologia da informação sem dúvidas vem proporcionando maior alcance nos objetivos das organizações, acabam sendo uma aliada na forma estratégica da mesma. Mas não podemos esperar as respostas através só da tecnologia, a forma como é realizadas as tarefas, o desempenho dos funcionários e outros aspectos também precisam ser levados em consideração.

De acordo com Saad (2003, *apud* ALMEIDA e OLIVEIRA, 2011 p 12):

Ao enfatizar a tecnologia como estratégia de diferenciação competitiva a empresa assume um processo bastante complexo de mudanças, por atingir tanto aspectos supletivos como valores, políticas e conhecimentos quanto aspectos tradicionais de gestão empresarial.

A Tecnologia da Informação acaba por ser uma vantagem competitiva dentro das organizações, proporcionando assim para a mesma e também para profissionais e usuários a vantagem de ampliar, comunicar e adquirir informações que são referentes ao negócio. Isso então permite abranger mais e possuir maior lucratividade, garantindo um alto nível de sucesso da organização.

Não poderia deixar de ser destacado a internet, que é um meio onde durante nossa vida vem constantemente ganhando um grande espaço para as organizações, tem como função possibilitar a criação de imagens, ter acesso as informações e possibilitar total comunicação.

Conforme propõe Solomon (1986, *apud* PRATES e OSPINA, 2004 p;12)

Uma dada tecnologia não é automaticamente boa ou má para a pequena empresa. Seu resultado dependerá da maneira como esta tecnologia será aplicada. Na verdade, o aumento da precisão organizacional, auxiliada por sistemas de informação, trará maior eficiência na administração de seus processos, recursos e atividades e maior eficácia na obtenção de resultados previamente estabelecidos.

Assim, as empresas acabam sendo bastante competitivas, ficando cada vez mais acirradas, fazendo então buscas por novos clientes, por estratégias que garantam uma boa liderança e que sejam estratégias de menores custos, para inserir dentro da empresa. Nesse sentido a TI auxilia de forma benéfica para a mesma.

As organizações possuem muita competitividade, e muitas vezes o que fazem essas organizações terem maior conquista de liderança é a forma como a tecnologia está inserida nela. Funcionários tem a necessidade de um software para realizar determinadas tarefas; de uma máquina de boa qualidade para desenvolver suas atividades; internet para buscar e transmitir informações, etc.

Para Rezende (2002, apud ALMEIDA e OLIVEIRA, p 06):

A tecnologia da informação é fator essencial ou recurso sustentador para o desenvolvimento organizacional e constitui-se por apresentar os seguintes fatores de alinhamento: mensurar benefícios organizacionais; suportar objetivos organizacionais; eliminar barreiras de tempo e distância; implementar atividades organizacionais; compartilhar recursos; tornar a organização mais competitiva; dar consistência aos planos organizacionais; potencializar estratégias; capacitar pessoas; obter vantagens competitivas; gerar estratégias de sucesso com visão organizacional.

Diante disso, diversos fatores fazem com que a tecnologia da informação influencie no crescimento da organização, pois acaba por surgir mais oportunidades como também organizações que estão sempre antenadas nas tecnologias atuais ganham maior vantagem frente a seus concorrentes.

A próxima seção apresentará a metodologia usada para desenvolver esse trabalho.

3. METODOLOGIA

Aqui será apresentada a metodologia desta pesquisa. Para Fonseca (2002, *apud* GEHARDT e SILVEIRA, 2009 p.12), *methodos* significa organização, e *logos*, estudo sistemático, pesquisa, investigação; ou seja, metodologia é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou um estudo, ou para se fazer ciência.

Sendo assim, será apresentado o tipo de pesquisa, bem como, o instrumento e análise dos dados usados para realização desse trabalho.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Esse trabalho se constitui como uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e descritiva. Para Minayo (2001, *apud* GEHARDT e SILVEIRA, 2009 p 77):

a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Assim o trabalho deu-se de forma qualitativa, mostrando todos os significados sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, como também sobre Tecnologia da Informação e a relação entre esses assuntos.

A pesquisa é também caracterizada como descritiva, que segundo TRIVIÑOS (1987, *apud* GEHARDT e SILVEIRA, 2009 p 35): “A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar.” Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade por retratar o assunto em questão.

No que diz respeito a ser bibliográfica, justifica-se pelo fato de se ter como instrumento de coleta de dados pesquisas em livros e artigos científicos. Nesse Fonseca aborda que:

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, *apud* GEHARDT e SILVEIRA, 2009 p. 32).

3.2 Instrumento e análise dos dados

Para se realizar esse trabalho, as informações foram encontradas em bibliografias. Sendo assim, os principais autores consultados foram Chiavenato (2004), Maximiano (2000) e França (1997). Além disso, buscou-se informações também em sites, pois o fato dos estudos de QVT serem recentes, não se tem muita literatura sobre o assunto. Tudo foi consultado em livros, artigos, sites de forma a ser referenciado em todo o trabalho, o que são materiais de extrema importância.

Sendo assim, o trabalho teve como intuito a pesquisa bibliográfica, para que obtivéssemos um desenvolvimento qualitativo diante dos impactos que a tecnologia tem na Qualidade de Vida no Trabalho.

Então a partir das pesquisas bibliográficas, foram feitas análises para que então chegássemos em uma conclusão, alcançando então uma ótima compressão diante da leitura que foi obtida.

A análise de dados deste trabalho deu-se por uma análise de conteúdo, Onde podemos obter como conhecimentos os impactos que a Tecnologia da informação pode trazer. Assim para melhor entendimento do que se refere análise de conteúdo, para Bardin (2011, *apud* GERHARD e SILVEIRA 2013, p 84) trata-se de:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Essa seção irá trazer os resultados que foram obtidos após feita a análise dos impactos da Tecnologia da Informação na Qualidade de Vida no Trabalho, vendo em questão todas as vantagens e desvantagens possíveis, bem como, apresentando alguns programas de QVT utilizados por empresas renomadas.

4.1 Vantagens da TI na Qualidade de Vida no Trabalho

Atualmente nos deparamos com a TI envolvida em todos os lugares, o que podemos dizer que a tecnologia vem a cada dia mais que passa, se transformando. Nesse sentido, algumas pessoas passam a sofrer com essas modificações, pois trabalhadores mais antigos dentro de uma organização que não tem tanto acesso a essas tecnologias tendem a ter maior dificuldades quando a TI for inserida na organização.

A implantação da TI em uma organização é uma intervenção feita visando mudar o seu estado atual objetivando aumentar a sua eficácia e eficiência. A utilização de computadores para ajudar os indivíduos nas suas tarefas e tomada de decisão é uma das ações mais importantes que empreendemos quando utilizamos esta tecnologia efetivamente DIAS (2000, *apud* VARGAS, PILLATI e VARGAS, 2011 pag. 01).

Seria de total vantagens a TI dentro da organização com base na Qualidade de Vida no Trabalho, são:

- Aumentar a produtividade e rapidez através de bons computadores e novos equipamentos tecnológicos;
- Garantir com sistemas de informática e equipamentos menos esforços para os trabalhadores;

- Proporcionar maior facilidade e interação aos funcionários com o uso de ferramentas, como por exemplo e-mails, que ajuda na rapidez de respostas para os mesmos;
- Garantir maior comodidade de se trabalhar em casa, oferecendo vastas melhorias garantindo melhor qualidade de vida no trabalho, já que o profissional poderá estar trabalhando ao lado da família.

4.1 Desvantagens da TI na Qualidade de Vida no Trabalho

Não podemos deixar de ver que há certas desvantagens também, a TI ela realmente proporciona muitas melhorias para a organização, mas se identificadas bem, podemos retratar alguns erros. Seriam suas desvantagens:

- Desenvolver doenças ou lesões devido ao mesmo movimento constante em frente ao computador.

Figura 1- Tipos de lesões



Fonte: <https://www.tuasaude.com/tendinite-na-mao/>

Podemos chamar essas doenças de ocupacionais, que podem ser geradas através do movimento constante, neste caso podemos dar de exemplo o trabalho realizado em computadores. Boa parte acaba por possuir lesões em partes do corpo, isso acontece devidos os equipamentos não estarem adequados para o uso desses funcionários.

- Proporcionar menos interatividade entre funcionários da organização.

Figura 02– Pouca interatividade



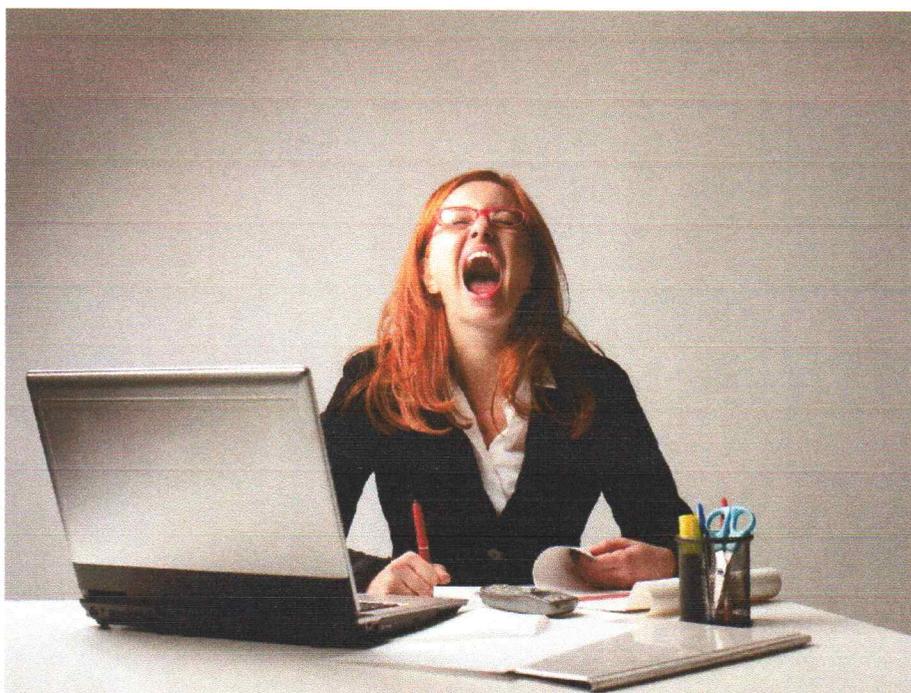
Fonte: Ana e Ines,2015.

A interatividade entre funcionários dentro de uma organização é essencial, pois irá assegurar um desempenho eficaz na mesma. Ou seja quando funcionários ficam totalmente ligados em computadores ou outro equipamento tecnológico, acaba por não interagir com os demais, pode ser ruim para a organização. . Faz-se necessário que os gestores identifiquem a questão da motivação dos funcionários, pois nem tudo que motiva um é o que motiva todos. Nesse sentido, se o funcionário for motivado pelas relações sociais, a

baixa interação com os demais pode ser um fato que gere insatisfação, podendo ter como consequência a baixa produtividade.

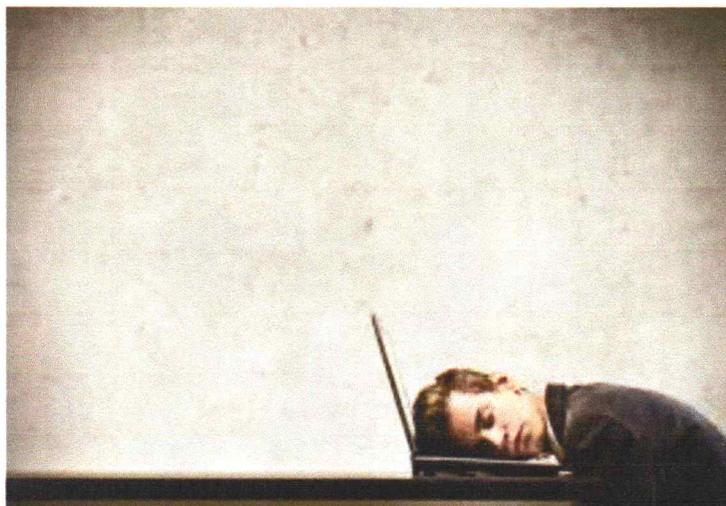
- Proporcionar aos funcionários com o tempo constante a estes meios tecnológicos, doenças psíquicas, desenvolvendo estresse, fadiga e etc.

Figura 03 – Estresse no ambiente de Trabalho



Fonte: <http://www.mulher.com.br/carreira/trabalho-pode-agravar-casos-de-estresse-cronico>

Figura 04 – Cansaço, fadiga no ambiente de trabalho



Fonte: Clara Ribeiro,2014.

Pessoas que apresentam estresse, fadiga ou entre outras doenças afetam bastante dentro de uma organização. Prejudicando não só sua saúde, como também o ambiente de trabalho.

LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES (2005, p.25 apud Pereira 2016) definem o estresse como o “estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta, atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas”.

Sendo assim acaba prejudicando a organização, onde caberia somente a mesma tomar medidas para que isso não ocorra, pois sabemos o quanto as pessoas dão de si o maior esforço para o crescimento da organização em que atua, onde deveria garantir momentos de descanso, evitando assim o estresse e fadiga.

É necessário que se tenha um diálogo com todos dentro da organização, quando o assunto é inserir novas tecnologias no ambiente de trabalho. Desta forma, pode-se abrir momento de opiniões e perguntas, para que então não seja de forma desnecessária a TI nas organizações, e que seja vista uma boa maneira de se ter a qualidade de vida dos trabalhadores.

4.3 Empresas que fazem o uso da Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com uma pesquisa realizada pela revista Exame no ano de 2016, segue as 8 empresas que mais buscam dar qualidade de vida aos funcionários.

1. Kraft

Desde 2007, os 12.000 funcionários da **Kraft** no Brasil contam com medidas para equilibrar a vida pessoal com a profissional. Uma delas, a do horário flexível, permite que 1.900 pessoas do administrativo cheguem para trabalhar entre 7h e 11h e saiam entre 16h e 19h para, assim, poderem buscar os filhos na escola ou resolverem pepinos em bancos quando quiserem. Outra medida, a Sexta Flex, acontece no verão. Um descanso em plena tarde em uma sexta sim e outra não do período pode ser descontado do banco de horas. Os funcionários de Vendas Campo (vendedores) e promotores (que trabalham nos supermercados) também são elegíveis ao dia livre no dia de seu aniversário. Para o ano de 2016, o plano era aumentar ainda mais a política de flexibilidade. Tanto que, a partir de março, a Sexta Flex começou a vigorar para todo o ano – podendo ser estendida para outros dias da semana com o tempo. “Queremos ainda adotar uma política oficial de home office”, diz Renato Souza, diretor de Talentos e Efetividade Organizacional da companhia. Por enquanto, os funcionários podem trabalhar de casa, desde que combinado com o chefe.(EXAME, 2016)

2. HP

Por ter um tipo de negócio que inclui a demanda por profissionais alocados dentro de clientes, a **HP** tem uma política global de trabalho remoto, que inclui horário flexível, há mais de 15 anos. A companhia conta com 8.400 funcionários, sendo que 40% deles trabalham de forma remota. Outros 2% prestam serviço sem sair de casa. “Não existe uma regra determinada para o trabalho remoto. Cabe ao funcionário e ao seu gestor avaliarem a melhor política”, diz Antônio Salvador, vice-presidente de RH da HP Brasil. A empresa

seleciona os funcionários elegíveis às regras de acordo com o tipo de trabalho de cada um. Funções com alta interação com projetos globais, cargos de especialista para cima e que não requeiram uma interação diária com clientes estão dentro. Já os que possuem carga horária regulamentada em convenção coletiva, como Call Centers, estão fora. “Ganhamos produtividade com a redução dos deslocamentos diários dos funcionários”, diz Salvador (EXAME, 2016).

3. Google

Assim como acontece nos demais escritórios do **Google** pelo mundo, os mais de 300 funcionários da companhia no país contam com um programa de horário flexível válido para todos os dias da semana. O modelo se dá no maior site de busca do mundo baseado na cultura de privilegiar a liberdade e responsabilidade das pessoas que trabalham ali. No Google, o foco de todos está na meta e não nos processos. “São os próprios profissionais que definem como vão atingir seus objetivos. Assim, cada um pode gerir sua própria carreira e imprimir sua marca na empresa, mantendo sua identidade enquanto colabora com a evolução do Google”, afirma Monica Santos, diretora de RH do Google para América Latina (EXAME, 2016).

4. Procter & Gamble

Desde que a **Procter & Gamble** percebeu que funcionários menos preocupados com questões pessoais são mais produtivos, a empresa decidiu adotar, em 2009, uma postura mais flexível quanto a horários. A ideia ajuda também a atrair e reter seus talentos – além de fazê-los trabalharem melhor. “As vantagens de ter funcionários com mais qualidade de vida são inúmeras e não vemos nenhuma desvantagem”, afirma Michele Colombo, gerente de comunicação da empresa. Os funcionários com cargos administrativos tem três opções de horário de entrada e saída. Todos, sem exceção, devem ter flexibilidade para atender possíveis reuniões dentro ou fora da empresa. E também escolher entre duas políticas de flexibilidade que podem ser utilizadas em um dia da semana: ou a de trabalhar uma vez por semana em casa, depois

de combinado com o gerente; ou optar por entrar 4 horas mais tarde na segunda-feira ou sair 4 horas mais cedo na sexta. Estas horas devem ser compensadas nos demais dias da semana, uma hora por dia. Para as mães, além da licença maternidade de até 6 meses, há a opção de trabalhar meio período ou usufruir de licença não remunerada até o bebê completar 1 ano. Hoje, a P&G conta com 4.660 funcionários no país (EXAME, 2016).

5. Bristol-Myers Squibb

Todas as sextas, o expediente dos 450 funcionários da Bristol-Myers Squibb no Brasil acaba às 15 horas – no verão, o horário é ainda mais curto e termina ao meio-dia. Batizadas de Short Friday e Summer Friday, as opções valem para todas as pessoas, com exceção dos vendedores, e funciona da seguinte forma: nos outros dias da semana do ano, é preciso compensar duas horas semanais, ou 30 minutos por dia, para usar o benefício às sextas. No verão, a compensação deve ser de 1 hora por dia de segunda a quinta. “A ideia é incentivar a capacidade de autogestão e produtividade de todos, além de desenvolver aspectos como a maturidade, responsabilidade, disciplina, motivação e foco no resultado”, diz Samanta Pastor, gerente de recursos humanos da farmacêutica. O Work at Home foi um projeto criado em 2016, que traz muitos benefícios. Por meio dele, os funcionários poderão trabalhar de casa uma vez na semana. Devem participar do programa Piloto os níveis de Presidência, Diretores, Gerentes e, outros cargos, desde que tenham a aprovação da liderança imediata e alinhamento com RH (EXAME, 2016).

6. Multiplus

Desde janeiro de 2011, a **Multiplus**, gestora do programa de fidelidade da **TAM**, adotou o programa de horário flexível com o intuito de melhorar a qualidade de vida das pessoas que emprega, a maioria com cargos comerciais ou administrativos. Todos os 145 funcionários são elegíveis a cumprirem sua carga horária de trabalho independente da hora que cheguem ou que saiam da empresa. “Eles são livres para escolherem os horários em que são mais produtivos e que estejam de acordo com suas necessidades pessoais”, explica

Eduardo Gouveia, presidente da companhia. Desde setembro, os funcionários ainda contam com outra opção de flexibilidade, com a possibilidade de entrarem no trabalho às 8h da manhã e sair às 16h30 nas sextas-feiras. Quando quiserem, claro. “É apenas uma facilidade para quem planeja viajar no final de semana ou fugir do congestionamento paulistano, comum neste dia da semana”, diz Goveia (EXAME, 2016).

7. Serasa

Ter funcionários menos estressados e, por consequência, mais felizes e produtivos foi o que motivou a **Serasa Experian** a adotar o modelo de gestão flexível de horários em 2010. O programa, ampliado a cada ano, começou com a opção das pessoas chegarem e saírem uma hora antes ou depois dos horários padrões de trabalho – e hoje já contempla três horas. O horário de entrada poderá ser entre 7h e 10h e a saída entre 16h e 19h, com uma hora de almoço, que também pode ser flexível e estendida em 30 minutos, e compensada no horário de saída. Todos os 2787 funcionários do Brasil são elegíveis, contanto que a escolha seja combinada com o gestor. “O programa é recente e nossa expectativa é que caia o número de horas extras e melhore a qualidade de vida das pessoas”, diz Guilherme Cavalieri, diretor de desenvolvimento humano da Serasa Experian (EXAME, 2016).

8. Vagas tecnologia

Mais de 1.800 empresas do país, entre elas **Oi**, **Itaú** e **Avon**, contratam seus funcionários com ajuda do sistema da Vagas Tecnologia, especializada no assunto. Mas, dentro da empresa de software, uma maneira diferente de lidar com seus profissionais vigora desde sua origem, em 1999. Todos os 140 funcionários da Vagas trabalham com base em uma gestão colaborativa e participativa, cujo sistema de horário flexível é intrínseco. “Somos uma empresa horizontal, na qual não existe hierarquia e nem diferenciação nos benefícios que oferecemos”, define Fernanda Diez, gerente de relacionamento da companhia. Todos os empregados sabem que precisam trabalhar oito horas por dia para que os negócios deem certo, e possam beneficiar a todos. E, por

confiar no comprometimento deles, a empresa deixa que cada profissional escolha como prefere exercer essa carga de trabalho, seja em casa ou na sede da companhia, em São Paulo, seja começando a trabalhar pela manhã ou na parte da tarde. “A vantagem do modelo é ter pessoas mais engajadas e produtivas. Mas o risco de abusos acontecerem e a missão do RH é disseminar o conceito de forma correta”, afirma Fernanda (EXAME, 2016).

CONCLUSÃO

Toda organização precisa ter o melhor desempenho de seus funcionários. Claro que para se ter isso, os mesmos devem estar capacitados e também motivados, e os programas de qualidade de vida no trabalho podem proporcionar isso. Pensando nisso, estudioso tem discutido sobre o assunto. Faz-se necessário, aliar o recursos tecnológicos para gerar QVT.

Sendo assim, trazer a tecnologia aliando a QVT, requer bastante conhecimento para poder inserir dentro de um organização, planejando todas atividades que irão trazer melhorias para os funcionários. Além disso, é importante ser um espaço para que todos possam expor suas opiniões, possibilitando melhorias para sua vida dentro da organização.

Buscou-se então com esse trabalho, analisar os impactos que a tecnologia pode causar na qualidade de vida dos trabalhadores. Por tanto, verificou-se as vantagens da tecnologia na geração de maior qualidade de vida, e as desvantagens, identificando como a tecnologia, se não for bem gerenciada, pode impactar negativamente na qualidade de vida dos funcionários, bem com apresentou-se casos de sucesso em que as empresas proporcionam programas de qualidade de vida para seus trabalhadores.

Grandes empresas fazem o uso da QVT, buscando pessoas especializadas sobre o assunto, e então trazer mais produtividade e desempenho para dentro da empresa, assim sempre procurando o bem estar de todos os funcionários.

Através da leitura de livros, artigos e sites, foi percebido a grande melhoria que a qualidade de vida pode trazer para o trabalhador, como também sabendo aliar a TI, será maior ainda para o desempenho das organizações. Sem duvidas a tecnologia esta envolvida em tudo, podemos dizer que uma empresa poderá se desenvolver mais, quando fizer o uso da TI. Então para fazer o uso da QVT, basta ter alguém que possa ajudar e habilitar os funcionários da empresa, pois muitos desconhecem a QVT, precisando então

de alguém que tenha entendimento do assunto, fazendo explicações e mudanças para todos.

Como citado no trabalho, a pesquisa da revista EXAME, mostrou o que grandes empresas proporcionam para aquelas que exercem suas funções dentro das mesmas. Um dos pontos que eles mais abordam dentro da pesquisa é diminuir a carga horária de trabalho, como também oferecer a realização do trabalho em casa. Isso faz com que o trabalhador possa ter mais comodidade e descanso, agregando para a organização uma maior produtividade. Além disso, percebe-se que essas grandes empresas estão mais preocupadas com a produtividade do que com a carga horária de trabalho.

Nesse sentido, vê-se que todas as empresas abordadas na pesquisa se preocupam com a possibilidade de articular vida pessoal com vida profissional para que seus trabalhadores se sintam mais motivados e, portanto, produzam mais. Sendo assim, a tecnologia torna-se imprescindível nesse processo, visto que o trabalho em casa só se faz possível devido ao uso da mesma.

A leitura deste trabalho irá proporcionar para todos, inclusive aos gestores, mais detalhamento do assunto qualidade de vida no trabalho, onde possam abranger mais sobre o assunto, como também possam compreender a relação existente entre Tecnologia da informação e qualidade de vida no trabalho.

Por fim, constata-se que essa pesquisa cumpriu com seus objetivos, compreendendo a relevância dos assuntos abordados, bem como, entendendo a relação entre ambos. Os gestores precisam saber aliar a tecnologia a fatores que gerem maior qualidade de vida aos funcionários, proporcionando maior satisfação e, conseqüentemente, produtividade. Além disso, precisam ter o cuidado, tentando minimizar os impactos negativos da tecnologia para a vida dos funcionários. Assim, ambos acabam ganhando: tanto empresa quanto trabalhador.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Ana. 2015. **Interatividade.** Disponível em: <http://flawlessgirlsanaines.blogspot.com.br/2015/10/interatividade.html> Por Ana e Ines, 2015. Acesso em : Março de 2017.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de Vida no Trabalho: fatores que influenciam nas organizações.** XIII SIMPEP, São Paulo, 2006.

BURIGO, Carla Cristina. **Dutra Qualidade de vida no trabalho, um estudo de caso na universidade Federal de Santa Catarina.** Florianópolis, janeiro de 1997.

RIBEIRO, Clara. 2014. **Como combater o cansaço no ambiente de trabalho.** Disponível em: <http://revistavivasauade.uol.com.br/bem-estar/como-combater-o-cansaco-no-ambiente-de-trabalho/2650/>. Acesso em Março de 2017.

STAMM, Daniela Kruger; SANTOS, Rejjane. **Fatores motivacionais que influenciam o desempenho profissional.** Revista de Ciências Gerenciais, vol. 15; 2011.

FREITAS, Elis Magalhães Santos; SOUZA, Laura Thais Chaves. **Programas de qualidade de vida no trabalho do Sebrae Juazeiro/BA e Petrolina/PE: teoria versus prática.** Congresso Internacional de Administração, 2012.

ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho.** Revista Eletronica FAFIT/FACIC, 2011.

LAURINDO, BARBIN, Fernando José; SHIMIZU, Tamio; CARVALHO, Marly Monteiro; RABECHENI, Roque. **O papel da tecnologia da informação (TI) na estratégia das organizações.** Gestão e Produção. v.8, Agosto 2001.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alteka. **Administração teoria e prática no contexto brasileiro.** 2ª edição, Pearson, 2013.

PRATES, Glaucia Aparecida; OSPINA, Marco Tulio. **Tecnologia da Informação em pequenas empresas: fatores de êxito, restrições e benefícios.** 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v8n2/v8n2a02.pdf> < Acesso em: Janeiro de 2017.

ALMEIDA, Helena; RAMOS, Alejandro Orgambidez. **Comportamento Organizacional – Guia de apoio ao estudante universitário.** Sílabas & Desafios, Unipessoal, Lda. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração.** Editora Campus, Rio de Janeiro 2004.

IIDA, Itiro. **Ergonomia Projeto e Produção**. Editora Bluncher. 2004.

CARVALHO, Jessica Faria; MARTINS, Erica Preto Tamaio; LÚCIO, Laurenny e PAPANDREA, Pedro José. **Qualidade de Vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações**. Educação em Foco, Edição nº 7, Setembro de 2013.

ALMEIDA, Jocely Santos Caldas; OLIVEIRA, Maria de Fatima Lima Chaves Figueiredo. **Tecnologia da Informação (TI) e o desempenho competitivo das organizações**. 2011. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_3123.pdf> Acesso em : Janeiro de 2016.

SOUSA, Kleber Gonçalves. **Comportamento Organizacional**. 2010. Disponível em: <<http://periodicos.unifacel.com.br/index.php/rea/article/download/496/470>> Acesso em: Fevereiro de 2017.

VARGAS, Leandro Martinez; PILATTI, Luiz Alberto; VARGAS, Carlos Luciano Santana. **Utilização de tecnologia da informação relacionada a produtividade e qualidade de vida no trabalho. Uma visão de gerentes de uma unidade do exercito brasileiro**. Setembro de 2011. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd160/produtividade-e-qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>> Acesso: Fevereiro de 2017.

COGO, Lucila. **Qualidade de Vida no trabalho: Um diferencial dentro das organizações**. 2013. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>> Acesso em: Janeiro de 2017.

ARAÚJO, Luis César G. **Teoria Geral da administração**. atlas, 1 jan 2004.

PINHEIRO, Marcelle. **Tratamentos para tendinites nas mãos e punhos**. Disponível em: <<https://www.tuasaude.com/tendinite-na-mao/>> Acesso em: Março, 2017.

CORREA, Marcus Lucius; DANDARO, Fernando; MORAES, Felipe Felix. **Gestão da cultura e do comportamento organizacional para o desenvolvimento regional**. Revista eletrônica Diálogos acadêmicos, 2013.

REDAÇÃO. **Trabalho pode agravar casos de estresse crônico**. Disponível em: <<http://www.mulher.com.br/carreira/trabalho-pode-agravar-casos-de-estresse-cronico>>. Acesso em março de 2017.

VAZ, Tatiana. 2016. **8 empresas que buscam dar qualidade de vida aos funcionários**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios/>> Acesso em: Janeiro 2017.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa.**
2009. Disponível em: <
<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf> > Acesso em:
Janeiro de 2017.