Volume 24 Issue 8
Originally issued as A4



Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management
Volume 24 Issue 4 Version 1.0 Year 2024
Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal
Publisher: Global Journals
Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853

Quality of Work Life: A Challenge in Human Resource Management in Developing Countries

By Juvenal Laurinda da Silva Chadreque

Abstract- This study investigates the concept of quality of work life (QWL), a term that holds various interpretations and represents the complexity of working conditions and their impact on employee well-being. The research adopts a documentary methodology, allowing for a comprehensive analysis of primary and secondary sources such as academic articles, research reports, and relevant case studies. It examines progress in the field of QWL, its practical applications in businesses, and the challenges that organisations in developing countries face when attempting to implement these practices. The article presents a theoretical framework that contextualises the emergence of the QWL concept, highlighting the influence of human resource management practices on the appreciation and well-being of workers. Effective implementation of QWL in developing countries encounters specific challenges, such as resource limitations, inadequate infrastructure, and diverse socio-economic contexts. Additionally, a QWL evaluation model is proposed, discussing its main dimensions and indicators adapted to these scenarios. The final considerations summarise the main findings of the study, providing guidance for managers and policymakers on how to improve QWL in challenging contexts.

Keywords: *quality of work life. satisfaction. human resources. challenges.*

GJMBR-A Classification: *LCC Code: HD6955*



Strictly as per the compliance and regulations of:



© 2024. Juvenal Laurinda da Silva Chadreque. This research/review article is distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BYNCND 4.0). You must give appropriate credit to authors and reference this article if parts of the article are reproduced in any manner. Applicable licensing terms are at https://creative-commons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Quality of Work Life: A Challenge in Human Resource Management in Developing Countries

Qualidade De Vida No Trabalho: Um Desafio Na Gestão De Recursos Humanos Nos Países Em Desenvolvimento

Calidad De Vida En El Trabajo: Un Desafío En La Gestión De Recursos Humanos En Los Países En Desarrollo

Juvenal Laurinda da Silva Chadreque

Resumo- Este estudo investiga o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT), um termo que possui diversas interpretações e representa a complexidade das condições de trabalho e seu efeito no bem-estar dos funcionários. A pesquisa adota uma metodologia documental, permitindo uma análise abrangente de fontes primárias e secundárias, como artigos acadêmicos, relatórios de pesquisa e estudos de caso pertinentes. Examina-se o progresso na área de QVT, suas aplicações empresariais e os obstáculos que as organizações em países em desenvolvimento enfrentam ao tentar implementar essas práticas.O artigo apresenta um enquadramento teórico que contextualiza o surgimento do conceito de QVT, evidenciando a influência das práticas de gestão de recursos humanos na valorização e bem-estar dos trabalhadores. A implementação eficaz de QVT em países em desenvolvimento encontra desafios específicos, como restrições de recursos, infraestrutura inadequada e variados contextos socioeconômicos. Além disso, propõe-se um modelo de avaliação de QVT, discutindo suas principais dimensões e indicadores adaptados a esses cenários.As considerações finais resumem os principais resultados do estudo, fornecendo orientações para gestores e formuladores de políticas sobre como aprimorar a QVT em contextos desafiadores. As referências bibliográficas oferecem uma base sólida para futuras pesquisas e práticas empresariais, enfatizando a necessidade de adaptar estratégias de QVT às particularidades dos países em desenvolvimento.

Palavras-Chave: qualidade de vida no trabalho. satisfação. recursos humanos. desafios.

Abstract- This study investigates the concept of quality of work life (QWL), a term that holds various interpretations and represents the complexity of working conditions and their impact on employee well-being. The research adopts a documentary methodology, allowing for a comprehensive analysis of primary and secondary sources such as academic articles, research reports, and relevant case studies. It examines progress in the field of QWL, its practical applications in businesses, and the challenges that organisations in developing countries face when attempting to implement these practices. The article presents a theoretical framework that contextualises the emergence of the QWL concept, highlighting the influence of human resource management practices on the appreciation and well-being of workers. Effective implementation of QWL in developing countries encounters specific challenges, such as resource limitations, inadequate infrastructure, and diverse socio-economic contexts. Additionally, a QWL evaluation model is proposed, discussing its main dimensions and indicators adapted to these scenarios. The final considerations summarise the main findings of the study, providing guidance for managers and policymakers on how to improve QWL in challenging contexts. The bibliographical references offer a solid foundation for future research and business practices, emphasising the need to adapt QWL strategies to the specific realities of developing countries.

Keywords: quality of work life. satisfaction. human resources. challenges.

Resumen- Este estudio investiga el concepto de calidad de vida en el trabajo (CVT), un término que posee diversas interpretaciones y representa la complejidad de las condiciones laborales y su efecto en el bienestar de los empleados. La investigación adopta una metodología documental, permitiendo un análisis exhaustivo de fuentes primarias y secundarias, tales como artículos académicos, informes de investigación y estudios de caso pertinentes. Se examina el progreso en el área de CVT, sus aplicaciones empresariales y los obstáculos que las organizaciones en países en desarrollo enfrentan al intentar implementar estas prácticas. El artículo presenta un marco teórico que contextualiza el surgimiento del concepto de CVT, destacando la influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos en la valorización y el bienestar de los trabajadores. La implementación efectiva de la CVT en países en desarrollo encuentra desafíos específicos, tales como restricciones de recursos, infraestructura inadecuada y diversos contextos socioeconómicos. Además, se propone un modelo de evaluación de CVT, discutiendo sus principales dimensiones e indicadores adaptados a estos escenarios. Las consideraciones finales resumen los principales resultados del estudio, proporcionando orientación a gerentes y formuladores de políticas sobre cómo mejorar la CVT en contextos desafiantes. Las referencias bibliográficas ofrecen una base sólida para futuras investigaciones y prácticas empresariales, enfatizando la necesidad de adaptar estrategias de CVT a las particularidades de los países en desarrollo.

Palabras Clave: calidad de vida en el trabajo. satisfacción. recursos humanos. desafíos.

Author: Forças Armadas de Defesa de Moçambique (FADM).
e-mail: juvenall.chissemo@gmail.com

© 2024 Global Journals

I. Introdução

A gestão de recursos humanos (GRH) remonta aos primórdios da civilização, marcando o início da organização social e administrativa com a transição do nomadismo para assentamentos permanentes. Ao longo dos séculos, os paradigmas e concepções associados à GRH evoluíram significativamente, desde a Administração Patrimonial até a moderna Governança Pública, abrangendo também a Administração Burocrática e a Nova Gestão Pública (NGP). Cada uma dessas fases trouxe consigo novos conceitos, modelos, sistemas e ferramentas de administração pública, que foram desenvolvidos, consolidados, transformados ou, em alguns casos, abandonados. Esse processo dinâmico de evolução não segue uma trajetória linear; ao contrário, os paradigmas frequentemente coexistem, influenciando-se mutuamente com avanços e retrocessos. Apesar das mudanças e da adaptação de certos paradigmas ao longo do tempo, muitas de suas características continuam a impactar diretamente a gestão pública contemporânea.

No contexto dinâmico dessa evolução, emerge um desafio crucial: a QVT, que se torna uma preocupação central na gestão de recursos humanos, especialmente nos países em desenvolvimento. A QVT refere-se à percepção subjetiva dos trabalhadores sobre diversos aspectos de seu ambiente laboral, incluindo condições físicas, aspectos psicológicos e interações sociais. A implementação eficaz de políticas de QVT nessas regiões enfrenta desafios específicos, como a escassez de recursos adequados, infraestrutura limitada e a diversidade de contextos socioeconômicos.

II. Gestão De Rh Em Países Em Desenvolvimento

Almeida et al. (1993) afirmam que durante o último quartel do século XIX e início do século XX, os recursos humanos eram predominantemente vistos como um componente de custo na produção, onde o foco principal era a maximização dos lucros através da intensificação do trabalho humano, sem explorar seu potencial intelectual. Esse modelo, derivado da Teoria da Administração Científica de Frederick W. Taylor, enfatizava a eficiência operacional e a padronização das tarefas para aumentar a produtividade.

Neves et al. (2017) afirmam que esse paradigma se alinha ao modelo de Administração Patrimonial, caracterizado pela lealdade aos dirigentes em detrimento da atribuição clara de responsabilidades aos cargos. A influência desses paradigmas históricos perdura até hoje em contextos específicos, impactando a gestão de recursos humanos em países em desenvolvimento.

Almeida et al. (1993) mencionam que, no entanto, com o surgimento da abordagem humanística na década de trinta do século XX, ocorreu uma mudança significativa de foco, passando das tarefas e estruturas organizacionais para as pessoas que realizam as atividades dentro da organização. Esta abordagem destacou a importância de conciliar os interesses organizacionais, como a maximização de lucros, com as necessidades sociais dos trabalhadores para promover um equilíbrio interno e alcançar ganhos mútuos.

No contexto atual, o gestor de Recursos Humanos desempenha um papel crucial ao alinhar os interesses de empregadores, empregados e clientes, priorizando transparência, critérios racionais e conformidade com regras e normas da Administração Burocrática inspirada na burocracia weberiana. Críticas surgem devido ao formalismo excessivo e resistência à mudança, afetando a qualidade de vida no trabalho. Compreender esses paradigmas históricos nos países em desenvolvimento é fundamental para abordar os desafios contemporâneos da qualidade de vida no trabalho, exigindo políticas adaptativas e sensíveis ao contexto local (Neves, 2017).

III. O Advento Da Qualidade De Vida No Trabalho

A facilitação e a busca por satisfação e bem-estar no trabalho sempre foram preocupações históricas da humanidade. Rodrigues (1999) destaca os princípios da geometria de Euclides (300 a.C.) de Alexandria como referência para melhorar os métodos de trabalho dos agricultores nas margens do rio Nilo, e a lei das alavancas, desenvolvida por Arquimedes (287 a.C.), que contribuiu para reduzir o esforço físico de muitos trabalhadores. No século XX, vários pesquisadores focaram na satisfação do trabalhador, estudando o comportamento humano e a motivação para alcançar metas organizacionais, culminando com a criação da Escola de Relações Humanas no início dos anos 1920.

Além disso, é importante mencionar o trabalho de Abraham H. Maslow, que hierarquizou as necessidades humanas em cinco categorias funda-mentais: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização. Segundo Maslow, os fatores higiênicos que podem gerar insatisfação incluem a política e a administração da empresa, relações interpessoais com supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho. Por outro lado, os fatores motivadores que geram satisfação abrangem realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento (Ferreira et al., 1997).

© 2024 Global Journals

IV. Qualidade De Vida No Trabalho Em Países Em Desenvolvimento

Nos países em desenvolvimento, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado destaque como um conjunto de ações voltadas para a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. De acordo com França (1997), essa qualidade de vida se manifesta quando a empresa e os stakeholders são vistos como um todo. Moraes et al. (1995) conceituam a QVT como uma abordagem que envolve pessoas, trabalho e organização, destacando a preocupação com o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional, além da participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Historicamente, no início da industrialização, a produtividade era obtida por meio de coação e liderança pela força. Na nova abordagem de QVT, percebe-se que o comportamento dos trabalhadores não está apenas condicionado a aspectos biológicos, mas também a normas e padrões sociais. Essa abordagem está associada à ética da pessoa humana, buscando identificar, eliminar, neutralizar ou controlar riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, nas relações de trabalho, na carga física e mental requerida, e nas implicações políticas e ideológicas.

Apesar do discurso da qualidade de vida no trabalho enfatizar satisfação, participação e comprometimento de ambas as partes, na prática, muitas vezes, observa-se um aumento da pressão por resultados sobre os funcionários. Essa pressão surge principalmente devido à característica de implantação do modelo de QVT de forma hierárquica (top-down), onde os trabalhadores operacionais não participam da elaboração das políticas, apenas cumprem o que é determinado pelos gestores.

A verdadeira QVT envolve as pessoas se sentirem bem no ambiente de trabalho, se sentirem úteis, respeitadas, valorizadas e reconhecidas. O trabalho deve ser uma fonte de realização pessoal, onde os funcionários possam desenvolver suas habilidades, criar amizades e manter um bom relacionamento com seus colegas. Falar em QVT é falar em democratização do ambiente de trabalho e satisfação do trabalhador, buscando humanizar as relações de trabalho na organização e mantendo uma relação estreita com a produtividade.

Albuquerque e França (1998) afirmam que a sociedade vive novos paradigmas dentro e fora da empresa, gerando novos valores e demandas de QVT. Eles destacam a contribuição de várias ciências para o estudo de QVT:

- *Saúde:* Focada na preservação da integridade física, mental e social do ser humano, não se limitando apenas ao controle de enfermidades.
- *Ergonomia:* Estuda as condições de trabalho visando ao conforto no exercício da atividade.
- *Psicologia:* Demonstra a influência das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho.
- *Economia:* Enfatiza a distribuição equilibrada de bens, recursos e serviços.
- *Administração:* Busca aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados em um ambiente complexo, mutável e competitivo.

Com a nova visão, os recursos humanos passaram a ser considerados um ativo que se valoriza com o tempo, resultado dos investimentos em seu desenvolvimento educacional e profissional. O capital humano não confere direito de propriedade a quem investiu na formação do indivíduo, pois os conhecimentos e habilidades pertencem ao próprio indivíduo. Portanto, é necessário que os gestores de Recursos Humanos sejam competentes na seleção e formação de pessoas, garantindo o retorno do investimento.

A evolução do conceito de QVT pode ser observada nas seguintes etapas:

- *QVT Como Variável (1959 a 1972):* Investigação de como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
- *QVT Como Abordagem (1969 a 1974):* Foco no indivíduo antes do resultado organizacional, buscando melhorias tanto para o empregado quanto para a direção.
- *QVT Como Método (1972 a 1975):* Conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho.
- *QVT Como Movimento (1975 a 1980):* Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.
- *QVT Como Tudo (1979 a 1982):* Vista como panaceia para diversos problemas organizacionais.
- *QVT Como Nada (Futuro):* Se os projetos de QVT fracassarem, será considerada um "modismo" passageiro.

Dessa forma, a gestão de Recursos Humanos enfrenta o desafio de implementar efetivamente a QVT, adaptando-se às especificidades dos países em desenvolvimento e buscando sempre equilibrar a satisfação do trabalhador com a produtividade organizacional.

V. Efeitos Das Práticas De Recursos Humanos E A Promoção Da Valorização Dos Colaboradores

No ambiente altamente competitivo das organizações, é crucial identificar e aprimorar vantagens competitivas e comparativas. A sustentabilidade dessas vantagens depende da cultura

© 2024 Global Journals

organizacional que valoriza as pessoas como os principais responsáveis pelos ganhos organizacionais. Dutra (2001) afirma que as pessoas são a fonte do patrimônio intelectual, capacidade e agilidade de resposta organizacional aos estímulos ambientais.

Cruz e Vieira (2000) destacam que as práticas de recursos humanos focadas na valorização das pessoas representam uma gestão participativa avançada, onde os colaboradores de todas as esferas hierárquicas participam no processo decisório. Essa abordagem exige o desenvolvimento de habilidades, competências e conhecimentos necessários para otimizar os resultados organizacionais. A gestão pela valorização de pessoas contribui para que os colaboradores se sintam valorizados e reconhecidos, oferecendo oportunidades de autodesenvolvimento no ambiente de trabalho, o que se traduz em maior motivação, satisfação e disposição para o trabalho, resultando em alto rendimento e prospecção organizacional.

Autores como Kanaane (1994) e Pereira (2002) ressaltam a importância de conciliar os interesses organizacionais e individuais, promovendo a interação entre variáveis competitivas humanas que favoreçam ganhos organizacionais e satisfação pessoal dos trabalhadores. Ações que promovem um relacionamento mais democrático e justo entre colaboradores e superiores, e que cultivam a cidadania corporativa através de práticas de responsabilidade social, são essenciais.

As práticas de valorização humana consideram o indivíduo como um ser com necessidades e desejos, que precisa de um ambiente de trabalho que fortaleça sua dignidade enquanto participante da empresa e cidadão na sociedade. No âmbito da humanização, o trabalhador deve ser respeitado e valorizado por sua dignidade intrínseca.

Reconhecendo que as práticas de valorização humana são mecanismos que criam e sustentam vantagens competitivas e comparativas, é fundamental considerar os valores e influências culturais dos colaboradores. Essas práticas não devem se limitar aos fatores técnicos, econômicos e formais, mas devem integrar e respeitar as particularidades culturais dos trabalhadores para efetivamente melhorar a qualidade de vida no trabalho nos países em desenvolvimento.

VI. Modelo Para Avaliação De Qualidade De Vida No Trabalho

Para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos países em desenvolvimento, propõe-se a adoção do modelo de Walton (1973), amplamente reconhecido na literatura por sua abrangência e por contemplar fatores intra e extra-organizacionais. Este modelo inclui oito critérios essenciais para aferir a QVT, descritos a seguir com seus respectivos indicadores:

1. Compensação justa e adequada;
2. Condições de trabalho;
3. Uso e desenvolvimento de capacidades;
4. Oportunidade de crescimento e segurança;
5. Integração social na empresa;
6. Constitucionalismo;
7. O trabalho e o espaço total da vida;
8. Relevância social da vida no trabalho.

Limongi e Assis (1995) apontam que, apesar da importância reconhecida da implementação de programas de QVT, ainda há uma significativa lacuna entre o discurso e a prática. Muitas organizações priorizam resultados imediatos em detrimento de investimentos a médio e longo prazos. Para superar esses desafios, é necessário envidar esforços na conscientização e preparação para uma qualidade de vida abrangente e coerente em todos os enfoques.

A adoção deste modelo pode servir como um guia para gestores de recursos humanos, ajudando-os a implementar práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Isso é particularmente relevante nos países em desenvolvimento, onde as condições de trabalho frequentemente são desafiadoras. Uma abordagem sistemática e baseada em critérios claros pode facilitar a identificação de áreas críticas e a implementação de melhorias contínuas, contribuindo para a sustentabilidade e a competitividade das organizações.

VII. Principais Responsabilidades Da Gestão De Recursos Humanos

Tradicionalmente, a administração de recursos humanos (ARH) constitui a ciência administrativa dedicada ao estudo dos processos que envolvem os indivíduos como membros de uma organização. Esta área prioriza aspectos essenciais como recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento, desenvolvimento gerencial e planejamento de recursos humanos.

No contexto específico dos países em desenvolvimento, as práticas de ARH enfrentam desafios significativos na promoção da qualidade de vida no trabalho. O recrutamento e seleção adequados e a avaliação de desempenho eficaz são atividades fundamentais que influenciam diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Estas práticas não apenas moldam a experiência dos funcionários, mas também impactam a produtividade e a satisfação no trabalho, aspectos cruciais para enfrentar os desafios contemporâneos da qualidade de vida no trabalho nesses países.

Essa abordagem não só fortalece a relação entre as responsabilidades da gestão de recursos humanos e os objetivos organizacionais, mas também destaca a importância de adaptar essas práticas às realidades socioeconômicas e culturais específicas dos países em desenvolvimento.

© 2024 Global Journals

VIII. Processos De Recrutamento E Selecção Focados Em Bem-Estar e Satisfação No Trabalho

As organizações, como sistemas em constante interação com o ambiente externo, buscam continuamente recursos humanos para fortalecer suas equipas. No contexto do recrutamento e seleção, observa-se uma evolução na nomenclatura e nos métodos empregados. Em muitos estudos recentes, o foco tem se deslocado para a captação de talentos tanto internos quanto externos, com o objetivo de identificar potencialidades e criar oportunidades dentro da organização.

O recrutamento pode ser entendido como a ponte entre o ambiente externo e a organização, com a finalidade de atrair candidatos qualificados. Após essa etapa, segue-se o processo de seleção, no qual a administração de Recursos Humanos trabalha para satisfazer as necessidades da empresa em termos de pessoal. Esse processo envolve escolher, entre os diversos candidatos, aqueles que mais se adequam a um determinado cargo, com base na avaliação de suas características pessoais, como conhecimentos, habilidades e motivações (Lins & Zúniga, 1998).

Na administração tradicional, o recrutamento era baseado na fidelidade às autoridades e na manutenção do poder, servindo aos interesses dos aliados. Em contraste, a administração moderna adota o mérito como principal critério de seleção.

É essencial destacar que processos de recrutamento e seleção focados em bem-estar e satisfação no trabalho não apenas atendem às necessidades operacionais da organização, mas também promovem um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Ao priorizar o bem-estar dos colaboradores desde o início do processo de recrutamento, as empresas podem melhorar a qualidade de vida no trabalho, aumentando a motivação, o engajamento e, consequentemente, a produtividade.

Além disso, práticas de recrutamento que enfatizam a QVT podem contribuir para uma cultura organizacional positiva, reduzindo a rotatividade e fortalecendo a retenção de talentos. Ao valorizar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e promover políticas de bem-estar, as organizações não só atraem, mas também mantêm profissionais altamente qualificados e satisfeitos.

Portanto, a GRH nos países em desenvolvimento enfrenta o desafio de integrar estratégias de recrutamento e seleção com iniciativas de QVT. Esta abordagem holística não só beneficia os colaboradores, mas também promove o sucesso sustentável das organizações.

IX. Integração De Avaliação De Desempenho Com Programas De Qualidade De Vida No Trabalho

A avaliação de desempenho desempenha um papel crucial na GRH, permitindo que as organizações meçam o desempenho dos funcionários ao longo de um período específico. No processo de avaliação, é essencial determinar a orientação da avaliação, que pode ser voltada para o processo ou para os resultados. Em uma abordagem focada nos resultados, o foco está na capacidade do indivíduo de atender a um conjunto predefinido de indicadores de desempenho, sem considerar as condições que facilitam ou dificultam o alcance desses indicadores. Por outro lado, um sistema orientado para o processo leva em consideração as circunstâncias que influenciam a trajetória para alcançar os resultados esperados, tanto internas quanto externas (Hax & Majluf, 1995, citados por Lins & Zúniga, 1998).

As organizações têm um forte interesse em investir nesta prática, pois os resultados da avaliação frequentemente são utilizados para determinar promoções, aumentos salariais e outros benefícios para os funcionários. No entanto, como observado por Nóbrega e Sá (2010), os benefícios associados à avaliação de desempenho estão diretamente ligados ao nível de desempenho demonstrado pelo funcionário na organização. Os autores também destacam que esta prática é fundamental para a gestão por competências, já que a busca por uma classificação superior pode motivar a descoberta e o desenvolvimento de habilidades alinhadas aos objetivos organizacionais.

X. Metodologia

Este estudo adotou uma abordagem metodológica documental para investigar o tema "Qualidade de Vida no Trabalho: Um Desafio na Gestão de Recursos Humanos nos Países em Desenvolvimento". A escolha dessa metodologia permitiu uma análise detalhada e abrangente de fontes primárias e secundárias, incluindo artigos acadêmicos, relatórios de pesquisa e estudos de caso relevantes. Os procedimentos metodológicos envolveram uma busca sistemática por fontes documentais que abordam a QVT, com ênfase em estudos que discutem suas aplicações empresariais e os desafios enfrentados por organizações em países em desenvolvimento na implementação dessas práticas. Foi realizada uma análise de conteúdo dos dados coletados para identificar padrões, tendências e insights sobre a gestão de QVT e sua influência no bem-estar dos trabalhadores. Além disso, desenvolveu-se um enquadramento teórico para contextualizar a evolução do conceito de QVT, explorando sua origem histórica e a influência das práticas de GRH na valorização e no

© 2024 Global Journals

bem-estar dos colaboradores. Os resultados foram discutidos à luz das teorias existentes sobre QVT e das práticas observadas em contextos empresariais específicos nos países em desenvolvimento. Esta metodologia foi executada de maneira rigorosa e sistemática, garantindo a validade e a confiabilidade dos resultados alcançados, contribuindo assim para uma compreensão mais profunda e informada da gestão de QVT nos contextos de países em desenvolvimento.

Embora a metodologia documental seja valiosa para uma análise ampla, é importante ressaltar que este estudo estará limitado à disponibilidade e qualidade das fontes documentais acessíveis. Adicionalmente, podem existir desafios na obtenção de dados atualizados e representativos de diferentes regiões e setores industriais específicos.

XI. Considerações Finais

Nos ambientes de trabalho, onde passamos a maior parte de nossas vidas, é crucial transformá-los em lugares mais aprazíveis e saudáveis, não apenas para executar atividades, mas também para viver, criar e alcançar plenitude com satisfação e alegria.

A QVT emerge como uma prática essencial de valorização humana, particularmente relevante nos países em desenvolvimento. Cada organização enfatiza diferentes aspectos da vida do colaborador ao direcionar esforços para suas políticas de QVT, alinhadas aos valores empresariais como ética e respeito pelo ambiente de trabalho. A promoção da segurança e saúde ocupacional é crucial para melhorar a QVT, juntamente com práticas de responsabilidade social que impactam positivamente o bem-estar dos trabalhadores.

No entanto, persiste um desafio significativo para os gestores de Recursos Humanos na implementação prática dessas políticas, revelando uma diferença entre teoria e prática que precisa ser superado. É imperativo que os gestores de RH enfrentem o desafio de reduzir a insatisfação no trabalho para evitar problemas como aumento do absenteísmo, queda de produtividade e conflitos laborais, que não só afetam a saúde mental e física dos trabalhadores, mas também a rentabilidade organizacional.

As organizações que buscam sucesso devem adotar uma nova abordagem no relacionamento com seus colaboradores, abandonando modelos antiquados de exploração em favor de práticas que promovam o bem-estar e atendam às necessidades dos funcionários. Essa mudança não apenas promove um engajamento coletivo mais eficaz no trabalho, mas também é essencial para alcançar crescimento sustentável e manter a competitividade no mercado global.

Este estudo contribui significativamente para o campo da gestão de recursos humanos ao destacar a importância crucial da QVT como um desafio na gestão de recursos humanos nos países em desenvolvimento. Além de fornecer insights sobre a implementação prática e os desafios enfrentados, este artigo oferece uma base sólida para futuras pesquisas explorarem a eficácia de diferentes estratégias de QVT em contextos variados. Recomenda-se investigar mais profundamente os impactos específicos das políticas de QVT em diversas culturas organizacionais e examinar novas abordagens para melhorar a implementação dessas práticas nas organizações em desenvolvimento.

Referencias Bibliográficas

1. Albuquerque, L. G., & França, A. C. L. (1998). Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: O stress e a expansão do conceito de qualidade total. In: *Revista de Administração,* São Paulo.
2. Almeida, M. I. R. de, et al. (1993). Porque Administrar Estrategicamente recursos Humanos? In: *Revista de Administração de Empresas,* São Paulo.
3. Cruz, F. de O., & Vieira, P. R. (2000). Gestão pela valorização humana: Força estratégica para a legitimação das instituições públicas de ensino superior. In: *F. O. Cruz & P. R. Vieira (Eds.), Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração,* 24 2000, Anais (pp. xx-xx). Florianópolis: ANPAD.
4. Dutra, J. S. (2001). *Gestão por competência: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas.* São Paulo: Editora Gente.
5. França, A. C., & Limongi, C. (1997). Qualidade de vida no trabalho: Conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.In: *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática,* Rio de Janeiro.
6. Kanaane, R. (1994). *Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI.* São Paulo: Atlas.
7. Limongi, C., & Assis, M. P. (1999). Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: Caminhos percorridos e desafios. In: *ERA Light, São Paulo*.
8. Lins, C. R. G., & Zúniga, M. (1998). *Administração de Recursos Humanos - Teoria Geral e Prática em Empresas Mineiras.*
9. Moraes, L. F. R., et al. (1995). Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: Uma abordagem de diagnóstico comparativo.In: *Revista Brasileira de Administração Contemporânea,* Rio de Janeiro.
10. Neves, G., Guimarães, A., & Júnior, A. (2017). *As Bases Para um Novo Modelo de Administração Pública Orientada para Resultados: Evolução dos*

© 2024 Global Journals

Paradigmas, Novos Princípios e Dimensões Operacionais de Funcionamento. MACROPLAN.
11. Pereira, M. R. V. (2002). *Valorização humana nas grandes organizações industriais de Terezinha.* João Pessoa: UFPB.

© 2024 Global Journals