

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE A CARREIRA EM ADMINISTRAÇÃO

Sandra Alice Rodrigues da Silva
Acadêmica do Curso de Administração da
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
Campus de Aquidauana, Aquidauana, Brasil.

E-mail: sandra.alice28@gmail.com

Prof. Dra. Helen Paola Vieira Bueno
Docente do Curso de Administração da Universidade
Federal de Mato Grosso do Sul, Campus de
Aquidauana, Aquidauana, Brasil.

E-mail: helen.bueno@ufms.br

RESUMO

Este estudo apresenta uma pesquisa voltada ao tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e tem um olhar voltado para o Profissional Administrador. A QVT tem se tornado um assunto significativamente importante para a sociedade em geral, e principalmente dentro das organizações. É importante o gestor compreender que seus planejamentos e ações corporativas tem de estar alinhado e planejado para manter uma relação favorável e equilibrada dentro dos negócios como também na sua vida pessoal, ocorrendo assim uma parceria mútua e saudável entre organização e trabalho. Entende-se, portanto, que a QVT relaciona o bem estar e a saúde do indivíduo com os aspectos organizacionais. Este é um estudo de abordagem qualitativa e com natureza de pesquisa básica. Conclui-se que devido as mudanças e atualizações que ocorrem nas empresas, o administrador necessita acompanhar e adquirir novos e atuais conhecimentos em tecnologias, a qual estão inseridos no mundo globalizado e que dão um melhor suporte as atividades do dia a dia. O profissional administrador para conseguir realizar uma boa gestão de sua equipe, precisa estar em equilíbrio com o seu trabalho e suas questões da vida pessoal, pois a sua responsabilidade é a maior do que o restante dos colaboradores, e esta função exige uma entrega com resultados e metas a serem sempre atingidas e com eficiência, pois o mercado está cada vez mais competitivo e necessitando de profissionais equilibrados e saudáveis para gerir as organizações.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Qualidade de Vida no Trabalho; Administração.

1. INTRODUÇÃO

Com base nos acontecimentos que vivenciamos tanto na mídia como em nossas vidas profissionais, pode-se perceber que o ambiente de trabalho é de fato uma extensão da nossa vida pessoal, e com isso precisa ser movido de forma que nos proporcione viver constantemente bem, para que haja uma plena saúde física e mental saudável.

Este trabalho tem como objetivo discutir e analisar a questão da Qualidade de Vida e da Qualidade de Vida no Trabalho na profissão do Administrador. Esse tema se justifica como um dos fatores que a sociedade vem buscando como modo de sobreviver a tantos acontecimentos seja no meio social ou organizacional. É preciso ter flexibilidade diante dos problemas surgidos nas atividades laborais, de maneira com que não afetem a vida pessoal do trabalhador. Levando em conta os aspectos mencionados, a profissão do administrador possui inúmeras responsabilidades, tendo o mesmo que saber conduzir as tarefas do cotidiano da empresa, de forma a lidar com as exigências e ainda ter que se preocupar com a sua qualidade de vida e de seus colaboradores.

Ao analisarmos a questão da Qualidade de Vida é evidente que a maneira de conseguir estar neste parâmetro é poder viver tudo aquilo que desejamos e ou necessitamos, com tranquilidade e êxito na atividade que assim escolhermos. Seja ele

relacionados em diversos tipos, citamos aqui algumas das principais condições como o bem-estar físico, mental, psicológico, emocional, assim como os relacionamentos sociais, com a família, amigos, a saúde e outros parâmetros que na vida de uma pessoa pode vir a afetá-la (NAHAS, 2017).

Nas organizações isso torna um motivo bastante importante, até porque o trabalho rende muito e isso favorece não só ao colaborador, mas também a empresa como um todo. Empresa essa que precisa estar sempre atenta a estes tipos de comportamentos, e o administrador como o principal responsável pelo andamento dos negócios, este necessita ter ainda mais atenção, pois a sua liderança tem a ver com diversas formas de lidar com as demandas, e que no decorrer do tempo podem atingir o seu próprio estado emocional e físico (FRANÇA, 2014).

Os objetivos específicos são analisar os conceitos de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho; pesquisar a Qualidade de Vida do Administrador e por fim, verificar quais as novas demandas advindas da globalização e da contemporaneidade que podem afetar o trabalho do Administrador.

2. MÉTODOS E TÉCNICAS

Este estudo apresenta uma natureza de pesquisa de caráter bibliográfico. Nesse sentido, buscou-se a leitura de livros, capítulos de livros, artigos acadêmicos e outros materiais de cunho técnico ou acadêmico para fazer uma abordagem sobre a temática em discussão.

Este estudo apresenta uma abordagem qualitativa, pois preocupa-se em obter a observação e a análise de questões de interesse amplo dentro da sociedade, conhecer os significados, as opiniões e as percepções dos sujeitos. Para Zanella (2008) o pesquisador precisa levantar o local, os sujeitos que fornecerão as informações e ainda organizar o tempo e os limites para realizar os estudos pretendidos.

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço (GIL, 2008, p.50).

Segundo as autoras Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa bibliográfica leva aos autores um tema com novo enfoque e com olhar de um assunto novo proposto diante da realidade. Esse tipo de pesquisa tem muita importância no meio acadêmico pois é possível avaliar quais estudos já foram delineados sobre o assunto e ampliar o conhecimento sobre a temática proposta.

Com o objetivo de analisar e verificar os escritos sobre Qualidade de Vida no Trabalho do Administrador, foram feitas pesquisas no Repositório Institucional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul no período de março a maio de 2023. Foram utilizadas as palavras-chave Qualidade de Vida, Trabalho, Administrador no Assunto Administração. Ao final da pesquisa foram encontrados 6 Trabalhos de Conclusão de Curso que relacionavam essas palavras-chave, porém, nenhum estudo se referia especificamente a Qualidade de Vida no Trabalho do Administrador.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A fase de coleta de dados para este estudo baseou-se na busca por produções acadêmicas no Repositório Institucional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Utilizou-se um filtro Tipo de Documento e foi escolhido “Trabalho de Conclusão de Curso”. O outro filtro utilizado foi “Assunto” e buscou-se o termo “Administração”.

Foram encontrados 6 artigos com as palavras-chave Qualidade de Vida no Trabalho e Administrador. Porém, nenhum artigo selecionado pesquisou especificamente essas temáticas, como pode ser visto no Quadro 1.

Quadro 1: Descrição dos artigos pesquisados

ANO	TÍTULO	AUTOR	TIPO
2021	O mercado de trabalho para o administrador: estudo com acadêmicos e egressos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus de Naviraí/MS	Oliveira, Tatiane de	Trabalho de Conclusão de Curso
2021	A expectativa dos formandos e recém-formados em administração sobre o mercado de trabalho	Rosa, Matheus Medeiros	Trabalho de Conclusão de Curso
2020	A problemática do descarte ambiental em oficinas mecânicas: um estudo nas empresas de Naviraí-MS	Oliveira Sobrinho, Osmar Alves de	Trabalho de Conclusão de Curso
2021	Desafios e oportunidades no processo de recrutamento e seleção: um estudo de caso em empresas de Naviraí	Rufino, Karina Almeida	Trabalho de Conclusão de Curso
2020	Impacto da pandemia COVID-19 no setor varejista de alimentos de Naviraí-MS: um estudo exploratório a partir da perspectiva dos gerentes	Nascimento, Adriana Moraes do	Trabalho de Conclusão de Curso
2020	Perda de conhecimento organizacional: um estudo na Polícia Militar de Mato Grosso do Sul	Venturin, Rômulo Henrique	Trabalho de Conclusão de Curso

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Como nenhum dos artigos pesquisados e selecionados apresentam relação direta com a presente pesquisa, buscou-se em artigos, capítulos de livros, livros e outros materiais técnicos materiais para desenvolver as pesquisa bibliográfica e de discussão dos assuntos.

3.1 Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho

Silva e Faria (2018) citam que com o aumento do nível de estresse dentro das organizações, logo atraem diversas doenças psicológicas e físicas. Dessa forma, a qualidade de vida se tornou requisito básico para a melhoria de desempenho do trabalhador e podemos ressaltar principalmente a do gestor.

Por esta importância, empresas estão investindo em programas de qualidade de vida com o objetivo de unir os interesses do colaborador e das organizações, transformando o ambiente de trabalho em um lugar que equilibra a vida pessoal com a realização profissional dos indivíduos (SILVA; FARIA, 2018, p. 116).

Gonçalves, Silva e Oliveira (2021) relatam que a maioria das pessoas passam a maior parte de suas vidas no trabalho, e isso gera um fator de risco à saúde. Imagina no caso de um administrador de empresa, onde o estresse muitas vezes é bem alto e a cobrança é bem assídua. Atualmente as empresas incorporam um domínio sobre a vida do gestor, e o horário do expediente parece ser pouco para realizar todas as atividades do dia-a-dia, geralmente quando isso se torna rotineiro uma das alternativas é levar o trabalho para casa.

É preciso saber lidar com as responsabilidades e deveres na entrega do resultado dentro de uma organização, e isso é uma das questões que dificilmente pode ser deixado para depois ou em segundo plano, é de extrema importância um gestor compreender, e para que tudo ocorra conforme planejado é imprescindível manter uma relação de trabalho favorável tanto para os negócios como para si mesmo, no sentido de estar bem relacionado com tudo que estiver ao seu alcance e fazer disso um desafio a mais a ser cumprido. Gonçalves, Silva e Oliveira (2021, p. 96034) ainda ressaltam: “criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, estar confiantes das próprias necessidades pessoais, e ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo, se torna cada vez mais difícil”.

Uma forma de medir a qualidade de vida das pessoas nos países segundo o IDH (Índice de Desenvolvimento Humano), se compara com os seguintes aspectos: riqueza, processo de alfabetização, na educação, a expectativa média de vida, índice de natalidade e mortalidade; entre outros. Vale lembrar que a autoestima e o bem-estar também contam como pré-requisitos, pois viver bem em todos os aspectos da sua vida é poder dizer que possui qualidade de vida (DALBERTO et al, 2015, p.338).

Para inferir argumentos que possam levar a vida ter mais qualidade é sem dúvidas nenhuma poder gozar de saúde, pois a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2007) ressalta que saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas ausência de doença.

Historicamente, essas concepções estiveram fortemente atreladas a aspectos objetivos, facilmente observáveis e mensuráveis. Contudo, recentemente, essas concepções passaram por um processo de ampliação, dando espaço a definições mais complexas, menos exatas e com limites conceituais ainda mais tênues (CARNEIRO, 2018,p.12).

Percebe-se que o mundo empresarial não pode ficar focado somente em valorizar o saber fazer bem os procedimentos, e os planos que todas as rotinas trabalhistas propõem a executar, isso pode ir além de um objetivo a ser almejado, andar em paralelo com a saúde do trabalhador é primordial, afinal é através desta máquina humana que o trabalho será realizado para o bem de ambos os lados.

[...]é preciso considerar que, ao mesmo tempo em que o trabalho ganha centralidade para o indivíduo, o trabalhador ganha centralidade para as organizações, o que salienta a necessidade de as organizações que se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores se voltarem para a análise dessas relações (CARNEIRO, 2018,p.14).

Cipriani, Ferraro e Oderichi (2021, p. 1549) apontam que “os líderes organizacionais podem influenciar favoravelmente os resultados organizacionais ao engajarem-se, oferecerem suporte e recompensarem o comportamento ético”. Dessa forma, o papel do trabalho digno serve como promotor da satisfação com o trabalho e com a vida, estes dois tipos de satisfação muito bem abordado neste assunto sobre a Qualidade de Vida.

É possível afirmar que a relação entre o trabalho digno e a satisfação com o trabalho é aparentemente intuitiva visto que faz todo o sentido esperar que ambientes profissionais nos quais os trabalhadores percebam o seu trabalho como digno, seja também um ambiente favorável a avaliação deste trabalho como satisfatório.

O papel do Administrador é ser responsável por gerenciar o funcionamento de uma empresa, porém não trabalha sozinho, é ele quem dá suporte a vários departamentos, a qual necessita existir comprometimentos mútuos. O processo de obter uma equipe altamente engajada, para este profissional necessita também de um bom suporte externo para dar o seu melhor dentro da empresa. Em se tratando em fazer o seu melhor é conseguir conciliar trabalho-família, relação que faz parte de todo o ciclo de sua vida.

Os cuidados com a QVT vêm sendo discutido no âmbito empresarial cada vez mais, por ser um assunto que envolve desde a vida do chefe até os seus subordinados, existem ações que colaboram com a saúde empresarial, e que são adotados em uma certa visão do próprio administrador que se preocupa com o seu quadro de colaboradores.

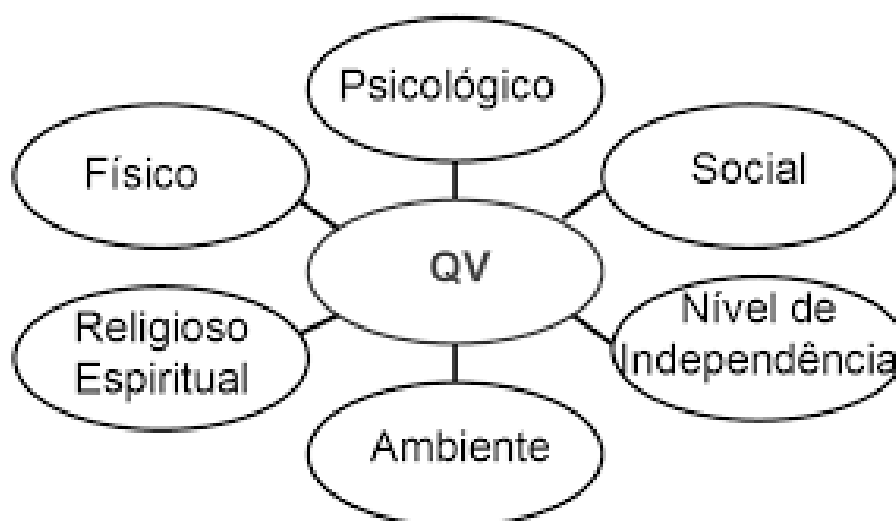
Segundo Carneiro (2018, p.48), [...] “QVT pode se manifestar em uma organização de maneiras variadas: seja através das diversas políticas e práticas relacionadas à gestão de pessoas, que trazem valores relativos ao bem-estar e ao desenvolvimento saudável das dinâmicas de trabalho.”

Este é um trabalho que tem um processo contínuo, e que traz resultados positivos à organização, e até ao próprio gestor. A profissão do Administrador é muito desafiadora seja com as atividades do seu dia-a-dia e, ou seja, com ele mesmo, enquanto pessoa que, precisa estar em um nível psicológico e fisicamente saudável para conduzir todos os seus projetos no objetivo empresarial.

As pessoas estão cada vez mais instruídas de tudo o que acontece ao seu redor, e nesse período contemporâneo em que estamos vivendo surgem novidades, oportunidades, modernismo e conciliar esses aspectos com os fatores emocionais e psicológicos não tem sido uma tarefa fácil nos últimos anos. Com isso, temos um assunto muito discutido no meio acadêmico, escolar e organizacional. Assim como num contexto geral a tão discutida Qualidade de Vida, cujos anseios são de muitos que passam por diversos momentos na vida e dentre elas algumas tem fatores que fazem este quesito se perder e ou que fique num certo lugar tão distante de poder viver e ser contemplado por seus benefícios então oferecidos. O benefício adquirido através de uma qualidade de vida acontece geralmente de modo simples e natural, mas também muitos por intermédio de fatores que a estimulam o seu desenvolvimento em ambiente.

De uma forma ou de outra, é possível conceituar a qualidade de vida de uma forma subjetiva que está relacionada com as percepções, necessidades, anseios e resultados de cada pessoa a querer alcançá-la. Viver em condições que contribua com o bem-estar físico e mental dos indivíduos em todos os tipos de convivência, seja social ou até mesmo individual. Para que isso realmente ocorra não é necessário se privar dos desejos e anseios e passar os dias da vida com objetivos traçados, para não ficar distante deste conceito, é necessário haver a coragem de correr atrás da tão sonhada Qualidade de Vida e com a motivação existente, ocorrer propriedades científicas comprovadas à nossa saúde.

Figura 1: Conceito de Qualidade de Vida



Fonte: Pedroso *et al.* (2008, p.3).

Além do nosso bem-estar, destacamos outros meios que são tão importantes quanto essa e estão ligados ao nosso meio e ao nosso convívio, entre o local de trabalho e moradia. O bem-estar e a qualidade de vida são importantes também nos serviços públicos, na segurança em nossas ruas e cidades, na oportunidade de acesso ao mercado de trabalho, na realização financeira, desfrutar de uma saúde boa, acesso à cultura e ao lazer, poder ir e vir ter a sua cidadania respeitada e claro conseguir o desenvolvimento humano como a sua principal forma de realização. Para Kluthcovsky e Takayanagui (2007, p. 14) “[...]Assim, há uma crescente mudança dos enfoques quando se fala em qualidade de vida, com a intenção, de cada vez mais dar vida aos anos, e considerar, além dos aspectos objetivos, também os aspectos subjetivos do tema”.

O entendimento que envolve a qualidade de vida possui variadas formas e definições para se chegar a um consenso, mesmo ressaltando os variados aspectos subjetivos e também os objetivos. É um assunto que interliga possibilidades materiais, mas com forte índice relacionado à promoção estável da saúde, pois é uma constante muito mais valiosa para o ser humano, e é através deste aspecto que se dá a abertura para outros meios subjugados e necessários ou mais importantes para um indivíduo.

O bem-estar psicológico é também um dos casos muito discutidos neste assunto abordado, é uma das avaliações da área da saúde que nos últimos anos relatam um grande número que se expande diariamente. Estamos numa sociedade cada vez mais ansiosa e depressivos decorrentes da síndrome do Pensamento Acelerado.

Numa cultura e sistemas de valores que ocasionam doenças, que dá forma a uma das características negativas em busca de uma certa qualidade de vida não bem-sucedida e almejada.

Figura 2 - Qualidade de vida: parâmetros socioambientais parâmetros individuais

Parâmetros Socioambientais	Parâmetros Individuais
Moradia, transporte, segurança	Hereditariedade
Assistência médica	Percepção dos parâmetros socioambientais
Condições de trabalho e remuneração	Estilo de Vida:

Educação	Hábitos alimentares
Opções de lazer	Controle do Estresse
Meio ambiente	Atividade Física Habitual
Cultura	Relacionamentos
Vida comunitária	Comportamento Preventivo

Fonte: Nahas (2017, p. 16).

Portanto, Qualidade de Vida pode ser definida de diversas maneiras, por vários estudiosos e pesquisadores, em áreas de estudo distintas, e abrange principalmente os quesitos: bem-estar e saúde das pessoas. Nahas (2017, p. 15) aponta que “num sentido mais amplo, qualidade de vida pode ser uma medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais”.

“Há evidências de que as pessoas que têm um estilo de vida mais ativo tendem a ter uma autoestima e uma percepção de bem-estar psicológico positivas” (NAHAS, 2017, p.10), dessa forma, podemos analisar que as pessoas que são mais ativas e conhecem seus limites e suas percepções tendem a viver melhor e com qualidade, buscando seu bem-estar pessoal.

Porém, se isso não ocorre dessa maneira, há uma possibilidade de aumentarem as preocupações, com qualquer que seja o problema, e o emocional abalado pode ocasionar prejuízos para a Qualidade de Vida do indivíduo.

Vale citar o conceito do Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde, que define qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (NAHAS, 2017, p.20).

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2007) desenvolveu um instrumento para avaliar a qualidade de vida das pessoas, denominado *World Health Organization Quality of Life-WHOQOL*, que tem como objetivo avaliar a espiritualidade, religião e crenças pessoais, todas elas relacionadas à qualidade de vida, e avalia a partir da percepção do indivíduo em relação a sua qualidade de vida.

Como não há um consenso sobre a definição de qualidade de vida, o primeiro passo para o desenvolvimento do instrumento World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) foi a busca da definição do conceito. Assim, a OMS reuniu especialistas de várias partes do mundo, que definiram qualidade de vida como *a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações* (The WHOQOL Group, 1995). [...] O que está em questão não é a natureza objetiva do meio ambiente, do estado funcional ou do estado psicológico, ou ainda como o profissional de saúde ou um familiar avalia essas dimensões: é a percepção do respondente/paciente que está sendo avaliada (FLECK, 2000, p.34).

Fleck (2000) aponta para uma pesquisa feita com pacientes de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul RS que teve como instrumento original o WHOQOL, realizada com características psicométricas satisfatórias. Segundo a pesquisa psicométrica foi então selecionada a questão que mais altamente se correlacionasse com o escore total do WHOQOL, calculado pela média de todas as facetas. A pesquisa apresentou um indicador satisfatório e bom desempenho psicométrico que avaliou a QV

no Brasil, e com base nos quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente.

Há ainda o questionário WHOQOL-BREF em um formato mais simples do questionário de qualidade de vida, que produz um perfil de qualidade de vida relacionados ao físico, social, relações sociais e meio ambiente. Através deste instrumento se obtém um escore, além de um escore geral.

Medidas como esta nos proporciona obter informações importantes onde há avanço ou não na relação das pessoas ao seu redor, ou seja, são fatores que determinam se o ambiente em que estamos inseridos nos ajuda a manter uma vida mais saudável ou aponta onde precisa ser melhorado, pois a relação Qualidade de Vida X Pessoas vem há muito tempo ser questionada principalmente a obter materiais ou bens, e a maneira como o indivíduo necessita realmente é muitas vezes deixados em segundo plano, que é a sua própria saúde, tanto física como mental.

No cenário atual, nos últimos dois anos a população mundial vem passando por um cenário de pandemia do novo coronavírus, onde milhares de vidas foram interrompidas, com isso a preocupação à saúde aumentou gradativamente. Casos de pessoas com receio, medo e pânico do vírus resultaram em sérios danos psicológicos, como depressão, síndromes do pânico e dentre outros.

Vale abordar que o convívio com a realidade da vida social e familiar também são consideradas na análise da qualidade de vida, como afirma Nahas (2017). E além disso o autor ressalta um olhar voltado aos indicadores fisiológicos e as estatísticas populacionais por serem mais objetivos, sem desconsiderar a percepção subjetiva da saúde/doença, de satisfação com a vida e bem-estar psicológico. E seguindo nesta ideia nos leva a pensar também no estilo de vida, saúde e bem-estar.

Modernamente, não se entende saúde apenas como o estado de “ausência de doenças”. Nessa perspectiva mais holística, a saúde é considerada como uma condição humana com dimensões física, social e psicológica, caracterizadas num contínuo, com polos positivo e negativo (NAHAS, 2017, p. 22).

O autor é bem incisivo na questão de estarmos bem longe de sermos tão saudáveis quanto poderíamos ser. E de acordo com isso, convenhamos que a nossa saúde depende de muitos fatores, e um dos riscos que agrava esta circunstância pode vir pelo estresse, na própria alimentação inadequada e também pelo sedentarismo. E a Q. V. depende de um conjunto que contribua com o seu desenvolvimento, dentre eles são consideradas o lazer e a cultura, que nem sempre as classes menos favorecidas as possuem, com a ajuda de inserção de possibilidades é possível implantar este acesso, assim a qualidade de vida pode vir a ganhar mais espaço, onde necessita ultrapassar estas barreiras da sobrevivência que passam os menos assistidos.

Existem fatores positivos, mas também os negativos relacionados ao estilo de vida, e que podem ser prejudiciais à saúde e ao bem-estar, segundo Nahas (2017). O autor exemplifica alguns fatores negativos, entre eles é o consumo do fumo, álcool, drogas e outros. Sem dúvidas estes desvios favorecem a inúmeras consequências ao corpo físico, porém é preciso evitar tais vícios, [...] “Nesses casos, o ideal é dispor de condições ambientais e de assistência que possam minimizar as consequências e evitar comportamentos que os agravem” (NAHAS, 2017, p.27). A dura realidade da falta de emprego que abrange milhares de cidadãos no nosso país por exemplo, leva a sensação deste desequilíbrio social e assim o desespero em aceitar que determinadas formas de suprir uma necessidade venha a calhar em certos momentos da vida.

Ninguém está imune à apatia e ao condicionamento negativo associados aos confortos da modernidade e que afetam os hábitos que conduzem à saúde positiva. É preciso destacar que a decisão final é do indivíduo, mas os fatores determinantes, que podem facilitar ou dificultar o comportamento individual, vêm do ambiente físico e das características socioculturais do meio em que se vive (NAHAS, 2017, p.29).

E para buscar e manter um estilo de vida e de forma saudável, Nahas (2017), cita a boa alimentação, e relata que em 2008, o Ministério da Saúde lançou o Guia Alimentar para a População Brasileira, onde identifica os hábitos alimentares saudáveis. De grande importância, pois divulga recomendações gerais de um guia alimentar brasileiro, contribuindo assim para nos informarmos a melhor forma de obtermos mais saúde baseado no que alimentamos em nosso dia a dia.

A mudança causada pela globalização acabou influenciando um processo acelerado de desenvolvimento na relação trabalho e homem, cujo avanços permitiram um mundo mais conectado e que unem diferentes pessoas de diversos países em prol de interesses em comum ligados a economia, política, aspectos sociais ou culturais. Certamente para as empresas isso ocasiona lucros e expectativas de expansão contínua, agilidade e comunicação nos desenvolvimentos das tecnologias e com a ajuda primordial da internet.

Segundo Morin (2001, p.8), [...]“Compreender os sentidos do trabalho é um desafio importante para os administradores tendo em vista as múltiplas transformações que têm atingido as organizações o mundo do trabalho”. Em meio ao progresso em desenvolvimento das empresas, o trabalhador também é valorizado quando se segue em direção a esta revolução no mundo do trabalho.

A constante busca por conhecimento é um dos fatores importantes para que este indivíduo possa ocupar um espaço a este cenário cada vez mais competitivo, logo são as chaves para o sucesso ou fracasso relativo a essa conjuntura. As empresas pagam caro para terem esses profissionais, e estes por sua vez vendem o serviço de seu trabalho. Este trabalho precisa agregar valor ao seu produto, procurando investir em especializações e no ganho de novos conhecimentos, pois assim terá mais chances de estar inserido a este sistema profissional como também poderá escolher aonde quer ficar.

Em se tratando a Qualidade de Vida no Trabalho a organização tem manifestado e considera a tamanha importância do que se trata e em investir na concepção e implantação de políticas de gestão direcionadas ao seu quadro de colaboradores, porque se trata de uma condição que traz favorecimento a ambas as partes.

As pessoas são como um motor que dá vida a qualquer espaço empresarial, e isso é o que favorece estratégias para alcançar os objetivos de uma organização. Por conta disso, a valorização do indivíduo como parte integrante e atuante do processo obtém uma apreciável parceria de sucesso nos negócios empresariais. Tornar a importância destes para a sua empresa, e no cargo que ocupam, viabiliza um quadro de evidências progressiva aos hábitos que este cidadão tem com seus deveres e obrigações, como também é primordial a sua própria percepção de ser muito mais útil a organização.

No contexto, as questões de QVT são determinantes para um comportamento laboral saudável, pois os meios que possibilitam o controle que interfere na qualidade em si do ambiente de trabalho e da vida dos colaboradores pode identificar e analisar as melhores condições para cada um deles, realçando suas competências e reais necessidades, pois estão ali para garantir o seu sustento, mas com o intuito de se realizar a partir do seu trabalho.

Este tema é de extrema e real importância a ser discutida no âmbito empresarial, pois a forma de preocupação por uma qualidade em serviços prestados, destaca-se a

crescente demanda das tecnologias, e que muitas das vezes podem e afetam a maneira de lidar com várias informações a cadeia da classe trabalhadora, retratando uma realidade em dificuldades de aprendizagens individuais ou até coletivas a ponto de vir afetar o bem-estar psicológico.

A função psicológica e prática na QVT é o que as organizações precisam e devem se atentar e acrescentar a necessidade de uma gestão de pessoas que possibilitem investigar e mensurar indicadores como por exemplo: ausência no trabalho, queda de produtividade, falta de motivação, licenças médicas periódicas, a falta de estímulo e entre outros que poderão afetar e proporcionar o desgaste e a insatisfação no meio que se encontram de vida-trabalho. Vale destacar que as concepções e ações referentes a estes requisitos no trabalho tem fatores e pressupostos para ser favorável ao indivíduo, e a empresa como o centro principal deve investir alto na qualidade de vida, saúde e responsabilidade social.

O trabalhador corre o risco de ser impactado de forma negativa na sua rotina profissional, embora isso aconteça, faz se necessário a busca por mudanças no cenário e reformular a maneira que a organização se encontra, a fim de proporcionar condições positivamente adequadas aos seus funcionários. Para as organizações bem administradas, no entanto, a rotina laboral pode encontrar fontes exacerbadas, porém, de uma forma geral as evidências apontam que o trabalho é uma forma de realização e prazer individual, proporcionado por um ambiente que certamente lhe retribui.

3.2 O curso de Administração: histórico e características da profissão

O curso de graduação em Administração no Brasil ficou formalizado em 09 de setembro de 1965, pela lei nº 4.769, sendo que essa lei regulamentou a profissão para aqueles títulos por meio universitário. O profissional da Administração surgiu no Brasil em meados da década de quarenta, pois havia necessidade de mão de obra qualificada e de um profissional do Ensino de Administração (NICOLÍNI, 2000; CRA, s.d.).

Essa formação ajudaria no suporte de questões econômicas e administrativas ainda mais neste período de industrialização. E na época a fim de atender o processo industrial teve seu desenvolvimento no sistema escolar e só depois meados anos sessenta foi regularizada no sistema universitário. “[...] O Ensino de Administração veio privilegiar a participação das grandes unidades produtivas, que passaram a constituir um elemento fundamental na economia do país, principalmente a partir de 1964.”

Sobre as características da profissão de Administração e sobre o trabalho desse profissional a Lei 4.769 exemplifica:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:
Art. 1º O Grupo da Confederação Nacional das Profissões Liberais, constante do Quadro de Atividades e Profissões, anexo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, é acrescido da categoria profissional de Administrador. (1) Parágrafo único. Terão os mesmos direitos e prerrogativas dos Bacharéis em Administração, para o provimento dos cargos de Administrador do Serviço Público Federal, os que hajam sido diplomados no exterior, em cursos regulares de Administração, após a revalidação dos diplomas no Ministério da Educação, bem como os que, embora não diplomados ou diplomados em outros cursos de ensino superior e médio, contem cinco anos, ou mais, de atividades próprias ao campo profissional do Administrador. (1) Art. 2º A atividade profissional de Administrador será exercida, como profissão liberal ou não, mediante: (1) a) pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior; b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da Administração, como administração e seleção de

pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos (LEI 4.769 de 09 de setembro de 1965).

Com a expansão no desenvolvimento econômico após 1964, já havia empresas adotadas de tecnologias complexas e no crescente grau de burocracia, a qual necessitava de profissionais capacitados para lidar com a realidade empresarial. E devido aos mandados dos governos de Getúlio Vargas e Juscelino Kubitschek que possibilitaram a inserção do ensino da Administração no país, dessa forma foram surgindo projetos nacionais assim como também o desenvolvimento associado e caracterizado pela abertura econômica internacional com aquisição de importação de tecnologia norte-americana (COELHO, 2019).

Segundo Wanderley, Celano e Oliveira (2018) 1952 foi o ano de criação da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), pela Fundação Getúlio Vargas, com o apoio da ONU e da UNESCO. O convênio com esses organismos internacionais previa a manutenção de professores estrangeiros na escola e bolsas de estudo para o aperfeiçoamento dos futuros docentes no exterior. Com o objetivo de formar especialistas em técnicas modernas de administração empresarial, e em 1954 deu início a outra criação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP) com apoio do governo federal e da iniciativa privada. A formação universitária com bagagem necessária sobre empreendedorismo, gestão, inovação e marketing, foram e são atualmente o que a realidade empresarial busca, nos 30 anos o ensino do curso de Administração alcançou uma dimensão significativa na sociedade brasileira, considerando que contava com dois cursos apenas em 1954, o da EBAP e o da EAEPS, ambos mantidos pela FGV.

Para Mello, Melo Junior e Mattar (2011) a pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA), aponta que o número de Administradoras vinha crescendo continuamente. Em 1994, foi de 21%; em 1998, de 25%; em 2003, de 30%; em 2006, de 33% e em 2011, de 35%. Na pesquisa atual, de 2015, o número foi de 34%, verificando-se uma estabilização. Em 21 anos, o percentual de Administradoras teve um crescimento em termos percentuais de 62% (34%, em 2015, contra 21%, em 1994).

O administrador tem características baseadas em diversos tipos de comportamentos, dentre elas vale destacar a liderança, capacidade analítica, habilidade com números, trabalho em equipe, criatividade e inovação, atualização constante, desejo de evitar a conflitos, postura de espectador.

Alguns desafios que devemos enfrentar ainda são considerados imprescindíveis para gerir, como ética, planejamento estratégico, dinamismo e capacidade de negociação. Porém, eles devem se unir a características que podem e devem fazer parte do administrador atual, como responsabilidade ambiental e social, visão globalizada e facilidade para trabalhar em equipe (SILVA, 2015).

Segundo SILVA (2015) o administrador de uma empresa precisa ter aprendizado contínuo, devido às situações inesperadas e também devido as tomadas de decisões para estar no mercado em que atua. Vale lembrar que o dia a dia, as vezes não colabora com atitudes coerentes a este cargo, porém se faz necessário o processo contínuo destas habilidades adquiridas no bom convívio social empresarial.

A motivação é outro fator primordial que ajuda a alavancar estas características individuais, logo vem em pensamento a questão salarial, assim como era visto na Teoria Clássica da Administração, onde Taylor defendia a questão salarial como forma de motivar o trabalhador, e no decorrer do tempo a motivação pode ser trazida dentro de

cada indivíduo, suas próprias vontades de estar ali ao realizar o seu serviço. “[...] O Administrador deve descobrir a fonte de sinergia no interior de cada pessoa, capaz de motivar não somente a si, mas contaminar todos os colaboradores da organização (SILVA, 2015, p.16).

O Conselho Federal de Administração (CFA) lançou em 2018 os resultados de um estudo intitulado “Pesquisa Nacional: Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador”. A pesquisa busca compreender o espaço profissional relacionado ao campo da Administração e dos Administradores, além de estudar outros aspectos. Destaca-se alguns pontos da pesquisa, importante para melhor compreender esse estudo.

Perfil do Administrador: É do sexo masculino, casado e com dependentes; Tem idade entre 33 anos; É egresso de universidades particulares; Concluiu o curso de Administração entre 2006 e 2011; Possui especialização em alguma área da Administração; Trabalha em empresas de grande porte (serviços e indústria) e órgãos públicos; Atua nas áreas de Administração Geral e Finanças e Recursos Humanos; Possui carteira profissional assinada; Ocupa cargos de gerência ou de analista; É registrado em CRA (CFA, 2018).

São inúmeras as características que fazem esse perfil e se ele pode ser um bom ou não administrador de empresa, cabe a cada um buscar estes requisitos para ter junção com os aprendizados teóricos da sua graduação, pois é ele que faz o papel principal de direcionamento dos negócios. Outro sentido atribuído são as adaptação às mudanças do ambiente de negócio, ocorre com muita frequência nos últimos anos devido a tecnologia, isso torna cada vez mais a capacitação e o conhecimento necessário para lidar com a realidade que o mercado institucional precisa para poder competir em diversos ramos da atividade.

A importância de estar sempre em busca da atualização no conhecimento do mercado que atua, faz do administrador um agente capaz de identificar todos os pontos necessários as atividades da empresa, facilitando o bom planejamento em busca dos objetivos e metas.

Conforme Sardinha (2018), relata em seu trabalho a capacitação do profissional de administração está direcionada para o aprendizado na área de atuação, sendo complementada com experiências e funções adquiridas ao longo do tempo.

3.3 Os novos desafios da carreira que o Administrador precisa enfrentar na contemporaneidade

Os desafios na carreira do Administrador existem desde que o curso de Administração foi implantado no Brasil, pois os Estados Unidos tiveram a sua participação nos métodos de aprendizagens, e assim o corpo docente brasileiro teve que fazer as adaptações ao curso aqui no país.

Sardinha (2018), acrescenta que um dos desafios é igualar o Brasil com outros países, tanto academicamente e profissionalmente. Nos Estados Unidos, por exemplo, a profissão de administrador é reconhecida, devido ao fato de ser ensinada há mais tempo e já estar consolidada no país. Seus governantes a veem como uma profissão crucial para o desenvolvimento do país, os CEOs (diretores) das empresas americanas são profissionais formados em administração, algo que leva o país a um índice alto de desenvolvimento humano (OLIVEIRA et al 2014).

Atualmente, frente às mudanças do mundo globalizado, o administrador enfrenta muitos desafios, pois é preciso estar atento às inovações tecnológicas,

a opinião pública, ao gerenciamento de recursos humanos, aos problemas financeiros, políticos e ambientais e a utilização dos veículos de comunicação e informação. Sendo que, o administrador também precisa enfrentar o desafio de tornar sua gestão, objetivos e escolhas mais evidentes dentro das organizações, fazendo com que a importância do profissional em administração seja cada vez mais relevante e fundamental dentro das organizações (SARDINHA,2018).

E o sobre a inovação e o que a tecnologia vem sendo cada vez mais discutidas no âmbito organizacional as autoras relatam o seguinte:

Algo que também está ganhando um surpreendente espaço no cotidiano cada vez mais agitado das empresas com as mais diversas tecnologias. Os avanços tecnológicos têm proporcionado mais segurança e eficiência nas atividades rotineiras das organizações, ocupando lugares nunca antes imaginados, com feitos mais práticos e ágeis (CARVALHO;SORCI;FIGUEIREDO,2020, p 129).

O mundo corporativo atual está cada vez mais competitivo, e o profissional administrativo tende a procurar obter conhecimentos para realizar com competência a sua gestão. E para complementar este relato estes mesmo autores, Carvalho, Sorci e Figueiredo(2020, p.134), dizem o seguinte que “[...] Para gerir, são necessários diversos tipos de conhecimento, tanto técnicos quanto humanos. Nesse sentido, a gestão participativa auxilia na melhoria contínua do clima organizacional”.

Desse modo, as organizações, representadas por seus líderes, precisam estar sempre se reinventando rapidamente e repensando suas estratégias de acordo com os acontecimentos, muitas vezes imprevisíveis. As situações inusitadas irão surgir e o que será decidido quando isso acontecer definirá sobre o futuro de uma empresa (CARVALHO;SORCI;FIGUEIREDO,2020, p 134).

Segundo Silva (2015, p.21), “...o administrador deve sair dos conceitos e teorias passadas, pois a globalização como um todo exige conceitos novos de liderança, focar na inovação ter uma atitude empreendedora e visionária dos negócios.” E de fato são vistas muitas mudanças e já existe um novo cenário nas empresas, e conforme a autora relata que as empresas dos dias de hoje valorizam muito o espírito de inovação da juventude. Isso é extremamente primordial para a sobrevivência no novo mercado, [...]” portanto faz com que as portas se abram para os novos administradores que estão com as mentes cheias de ideais novas e inovadoras que possam contribuir para o desempenho das organizações”(SILVA, 2015, p.21).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O bom andamento de uma organização depende muito do papel que o administrador investe. E por ter esta carga de confiança, este profissional necessita lidar de diversas formas com as demandas oriundas do seu dia-a-dia. É primordial ser bem capacitado para poder enfrentar os desafios profissionais que a realidade empresarial possui, além de ser responsável pelo serviço que precisa ser entregue, o administrador necessita fazer uma boa gestão de sua equipe, pois é um trabalho que exige parcerias mútuas entre trabalho e vida pessoal que precisam estar em equilíbrio.

As mudanças no ambiente de negócio ocorrem frequentemente, principalmente devido a tecnologia que está inserido no mundo globalizado, onde o administrador acaba enfrentando muitos desafios profissionais e pessoais. Além de ter um cargo que exige

resultados, este profissional precisa muitas vezes deixar de lado a sua vida pessoal para poder entregar um bom resultado independente do tempo que tem no momento.

A qualidade de vida no trabalho do administrador muitas vezes vem em segundo plano, e devido as demandas e metas que este profissional tem como objetivo a ser cumprido, causam impactos negativos na sua saúde e até mesmo no convívio social ao seu redor.

Este trabalho tem um processo contínuo, pois o administrador tem a capacidade de trazer resultados positivos à organização, e até ao próprio gestor, desde que tenha a vida fora do trabalho também com autoestima e motivação. Porém como sugestão de pesquisas futuras, que possam levantar as questões importante nas organizações sobre a QVT, e como primordial em ações e campanhas que favoreçam a saúde e bem estar de todos os colaboradores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI 4.769, de 09 de Set de 1965. **Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração**. Brasília, DF. 1965.

CARNEIRO, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: UFBA, PRODEP. 64 p . (Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências), 2018.

CARVALHO, F. S. de; SORCI, P. A. B da S.; FIGUEIREDO, G. L. A. de S. Os desafios do administrador frente às novas tendências. **JNT-FACIT Business and Technology Journal**. Ed. 21 Vol. 1. Págs. 124-137, 2020.

CIPRIANI, R. L.; FERRARO, T. e ODERICH, C. L. Trabalho digno, satisfação com o trabalho e com a vida em administradores. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 21(3), 1548-1559. 2021.

COELHO, F. de S. **História do ensino de administração pública no Brasil (1854-2006): antecedentes, ciclos e a emergência do campo de públicas**. Brasília: Enap, 2019.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Pesquisa nacional perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador**. 2018. Disponível em: <https://cfa.org.br/pesquisa-perfil-adm/>. Consulta em: ago 22.

CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO (CRA). **História do curso de administração**. Disponível em: <https://craac.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/>. Acesso em jul 22.

DALBERTO, C. R. et al. Índice de desenvolvimento humano eficiente: uma mensuração alternativa do bem-estar das nações. **Pesquisa e Planejamento Econômico**. V. 45, N. 2, ago. 2015.

FLECK, M. P. de A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciênc. saúde coletiva** 5 (1) • 2000.

FRANÇA, A. C. L. Práticas de recursos humanos-PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. In: FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida, saúde e ergonomia**. 1. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. cap. 8.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social** .6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, B. H.; SILVA, F. A. L. da; OLIVEIRA, J. P. L. de. Qualidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional: um estudo de caso, sobre o ambiente organizacional moderno. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v.7, n.10, p.96032-96047, oct.2021.

KLUTHCOVSKY, A. C. G. C.; TAKAYANAGUI, A. M. M. Qualidade de vida: aspectos conceituais. **Revista Salus-Guarapuava-PR**. jan./jun. 2007; 1(1): 13-15

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas 2003

MELLO, S. L. de; MELO JUNIOR, J. S. de M. e MATTAR, F. N. **Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador: pesquisa nacional**. 5. ed. Brasília:CFA,2011.

MORIN, E. M. (2001). **Os sentidos do trabalho**. RAE-Revista de Administração de Empresas, 41(3), 8-19. Doi: 10.1590/S0031-75902001000300002

NAHAS, Marcus Vinícius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 7. ed. Florianópolis, Ed. do Autor, 2017.

NICOLINI, A. M. **A graduação em Administração no Brasil: uma análise das políticas públicas**. Dissertação apresentada à Escola Brasileira De Administração Pública para a obtenção do grau de Mestre em Administração Pública. Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública. Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa Curso de Mestrado em Administração Pública. Rio de Janeiro, 2000.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **The world health report 2007: a safer future: global public health security in the 21st century**. Genebra, Suécia. 2007.

PEDROSO, B. et al. **Qualidade de vida: uma ferramenta para o cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-100**. XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção-A integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 13 a 16 de outubro de 2008.

SARDINHA, Alex Sandro Romão, **O papel do Administrador: Uma análise do cenário brasileiro** atual(FAEMA 2018)-Consulta em: <https://orcid.org/0000-0003-1814-6721>

SILVA, D. de M. **O administrador do século XXI**. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Administração. 43 p. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis-IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA. Assis, SP, 2015.

SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em Debate**, 4(2), 115–129. 2018.

WANDERLEY, S.; CELANO, A.; OLIVEIRA, F. B. EBAP e ISEB na busca por uma administração brasileira: uma imersão nos anos 1950 para iluminar o século XXI. **Cad. EBAPE.BR**, V. 16, N. 1, 2018.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da Pesquisa**. Campo Grande MS: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Coordenadoria de Educação Aberta e a Distância: Universidade Aberta do Brasil, 2008. 129 p.; 30cm. Material de apoio às atividades didáticas do curso de bacharelado em Administração/CEAD/UFMS.