

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ALINE CARDOSO MONTEIRO

ALINE FARIA DE OLIVEIRA DE FREITAS

JOSINEIDE KOCH DA SILVA MIRANDA

e THAUANE DE OLIVEIRA DA SILVA

PROFESSOR-ORIENTADOR

FERNANDA BARRETO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DO  
AMBIENTE DE TRABALHO PARA A VIDA SAUDÁVEL**

RIO DE JANEIRO

2020

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DO AMBIENTE DE  
TRABALHO PARA A VIDA SAUDÁVEL  
QUALITY OF WORK LIFE: THE IMPORTANCE OF THE WORKING ENVIRONMENT  
FOR HEALTHY LIFE**

**Nome (s) do (s) autor (es)**

Aline Cardoso Monteiro, Aline Faria de Oliveira Freitas, Josineide Koch da Silva  
Miranda, Thauane de Oliveira da Silva

**Orientador**

Fernanda Barreto

**RESUMO**

A busca pela qualidade de vida vem se tornando cada vez mais necessária, faz parte do direito de o colaborador coexistir em um local de trabalho que proporcione satisfação e motivação da melhor forma possível. Os fatores da QVT têm por objetivo facilitar o convívio social e deverão estar sempre alinhados, proporcionando um ambiente favorável, com relações interpessoais agradáveis e saudáveis. Nota-se que a alta produtividade está diretamente relacionada ao bem estar dos funcionários no local de trabalho e a importância de utilizar ações estratégicas para transformar a satisfação em resultados se torna cada vez mais relevante. Qualidade de vida no trabalho, a importância do ambiente de trabalho para a vida saudável foi escolhido como tema pela a identificação e conhecimento de como é o dia a dia do colaborador em determinadas empresas, com o intuito de mostrar com objetividade as formas e aonde podemos ressignificar o ambiente de trabalho em si, pontuando e mostrando os pontos fracos a serem trabalhados e melhorados pela gestão, a fim de um ambiente satisfatório para ambos: empregado e empregador.

**Palavras-chave: Qualidade, trabalho e saudável.**

**ABSTRACT**

The search for quality of life is becoming more and more necessary, it is part of the employee's right to coexist in a workplace that provides satisfaction and motivation in the best possible way. QVT factors aim to facilitate social interaction and should always be aligned, providing a favorable environment, with pleasant and healthy interpersonal relationships. It is noted that high productivity is directly related to the well-being of employees in the workplace and the importance of using strategic actions to transform satisfaction into results becomes increasingly relevant. Quality of life at work, the importance of the work environment for healthy living was chosen as a theme due to the identification and knowledge of what the employee's daily life is like in certain companies, in order to objectively show the ways and where we can resignify the work environment itself, punctuating and showing the weaknesses to be worked on and

improved by management, in order to provide a satisfactory environment for both: employee and employer.

**Key-words: Quality, work and healthy.**

## **INTRODUÇÃO:**

Podemos dizer de forma abrangente, segundo o artigo da SBCoaching, que qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações, tomadas por uma empresa que envolvem análise do problema, tratativa, implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, com a finalidade de estabelecer condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

O sentimento sobre a necessidade de proteção para o bom desenvolvimento da vida no trabalho tem percorrido muitos caminhos: cultura e clima organizacional, competitividade no ambiente de trabalho, doenças psicológicas e ocupacionais manifestadas, atuação das empresas na qualidade de vida, desenvolvimento e crescimento do indivíduo nas organizações. A empresa deve adotar um conjunto de ações para satisfação do colaborador com sua função e com ambiente de trabalho, entendendo que os bem-estares físicos e sociais do colaborador podem trazer grandes mudanças ao perfil da empresa e em seu quadro de forma geral.

Esses percursos, embora desejados como algo que traga benefício e necessário ao bem da humanidade, desde há muitas décadas ainda continuam sendo elaborados. Mas há a pretensão de que tais caminhos se desfragmentam em: valores, políticas, normas, ferramentas, implantação e avaliação de resultados, nem sempre nessa ordem. Podem-se conceituar essas demandas como a busca da proteção e do desenvolvimento humanos, com diferentes competências.

O âmbito pessoal está fortemente relacionado tanto a doença, acidentes, conflitos e mal-estar de toda ordem quanto, mais recentemente, a ações integradas de bem-estar. No âmbito coletivo, especificamente no organizacional, a proteção e o

desenvolvimento estão associados a práticas e valores éticos, competitivos, porém sustentáveis, nas empresas de gestão pública, gestão privada ou do terceiro setor.

As demandas nas questões sobre o ser humano no trabalho são sempre múltiplas e complexas no âmbito das pessoas, dos departamentos, dos órgãos fiscalizadores e da própria comunidade. Por isso gerenciar com efetividade e propósito a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa ainda hoje um desafio político e organizacional.

Trata-se de um desafio político, quer pela ausência de políticas, metas, quer pela inexistência de agenda, especialistas qualificados e até mesmo pela ausência de dotação orçamentária prévia. Essas falhas gerenciais são fatores restritivos e muitas vezes engessam práticas de gestão voltada às pessoas, em grande parte das empresas nacionais e internacionais.

Em comparação com privado x público, podemos observar que a QVT vem constantemente recebendo maior destaque nas organizações do setor privado. No serviço público esta questão se demonstra marcada por conflitos que são decorrentes principalmente da estabilidade dos servidores, da falta de qualificação gerencial de gestores, da má vontade do trabalhador e da falta de comprometimento do servidor. A falta de programas de promoção da QVT no setor público reflete negativamente na motivação do funcionário e também contribui para a ocorrência de crise de identidade da organização.

Até que ponto a ausência de políticas organizacionais voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho favorecem um clima ineficaz e, conseqüentemente, afetam os resultados das organizações e vida pessoal do colaborador (saúde, família...)?

Acredita-se que no meio corporativo existe o consenso de que ter um bom desempenho no trabalho depende muito da qualidade de vida. Além de receber um bom salário ou benefícios vantajosos, atualmente é muito importante estar bem no ambiente em que atua. O lado financeiro é importante, mas, há tempos, não é mais o fundamental. Segundo Chiavenato (2002, p. 391), “a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a

seus efeitos sobre a produção e a produtividade”. Pode-se afirmar que uma empresa com qualidade é, entre outros fatores, aquela que possui colaboradores que, após atender suas necessidades básicas, estejam satisfeitos com a empresa e seus colegas de trabalho, isto é, sua equipe corporativa.

Analisar e compreender que a motivação é um fator importante em qualquer planejamento organizacional devem ser observados quais são os arranjos organizacionais e práticas gerenciais que fazem sentido a fim de evitar o impacto sobre o comportamento dos colaboradores e da organização.

Segundo Fraga (2008), a motivação como um fator importante em qualquer planejamento organizacional, deve ser observado quais são os arranjos organizacionais e práticas gerenciais que fazem sentido a fim de evitar o impacto sobre o comportamento dos colaboradores e da organização. “Para ele, é preciso compreender a teoria motivacional para se pensar analiticamente sobre todos os comportamentos nas organizações”. O presente estudo foi executado com fundamentação teórica do tema abordado, utilizando métodos de pesquisa bibliográfica, análise detalhada sobre o assunto abordado, acompanhamento em sites, livros e realização de uma pesquisa qualitativa.

O estudo foi desenvolvido com ênfase em gestão estratégica de pessoas, seus conceitos e tendências, visando sempre à melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho e o posicionamento das empresas para atingir um ambiente ideal.

Foi utilizada uma ferramenta de coleta de dados, constituído por um questionário aberto, compondo uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo e analítico, que nos ofereceu base para entendimento, questionamento e apresentar sugestões para melhorias de fenômenos aqui relatados.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### Cultura e Clima organizacional

De acordo com Chiavenato, (1999, p.440). O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem uma com as outras, como clientes e fornecedores externos e internos, bem como o grau de satisfação como o contexto que as cerca.

O Clima pode ser agradável em extremo, ou desagradável em extremo, cabe às empresas balancear e analisar se o clima está trazendo benefícios ou não para que a organização tenha sucesso. Nem todas as empresas possuem clima de confiança e uma cultura de incentivo e valorização. Sendo assim, os indivíduos tendem a ficar desmotivados em empresas com uma cultura negativa e um clima ruim, a desmotivação bem como as condições de trabalho pode vir a prejudicar a saúde física e mental dos colaboradores, tendo assim impacto negativo para ambos os lados.

Na análise de Schein (apud FLEURY et al.,1996, p. 20), a cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionou bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas.

O clima organizacional é, então, o reflexo da cultura da organização, dos efeitos dessa cultura como um todo, é como um conjunto de fatores que interferem na satisfação como a realização, reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade e o progresso, ou o descontentamento. Esse resultado, tanto positivo quanto negativo, influencia diretamente no comportamento dos indivíduos, nas suas motivações, desempenho e satisfação. As organizações devem sempre apurar, com feedbacks e outras ferramentas o clima aos olhos de seus colaboradores tendo assim o controle para que ambos tenham satisfação em seu âmbito. Ainda segundo Luz, (2001, p. 49). O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e

proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa.

### **Competitividades no ambiente de trabalho**

São as políticas que fazem a competição interna se tornarem comuns, um exemplo disso é através do método da distribuição forçada nas avaliações de desempenho, no qual apenas certo número de colaboradores pode receber a avaliação mais alta e recompensas como, prêmios para indivíduos através de programas do tipo “empregado do mês”, competição entre departamentos ou entre funcionários de um mesmo setor, um exemplo são os vendedores e as equipes de vendas. O que essas práticas têm em comum é porque são criados processos competitivos, onde apenas um classificado é premiado. Nesses processos, a premiação de um significa a não premiação de todos os outros acarretando o rótulo de “perdedores” ao restante que não foi classificado.

Diante da competição interna, rejeitá-la não significa reprovar os sistemas de remuneração baseados no desempenho individual, da equipe ou da empresa. Os bônus por bons desempenhos das metas não dependem de competição individual. É possível criar sistemas de premiação, nos quais são contemplados todos os que cumprem as metas estabelecidas. Sendo o contrário dos processos competitivos, os sistemas cooperativos estimulam a colaboração e o companheirismo entre a equipe. Dentro do ponto de vista ético, a competição interna se torna questionável quando se considera que os membros da organização são obrigados a se manter engajados em uma competição da qual nem todos desejam participar, a disputa interna forçada pode prejudicar a saúde psicológica dos indivíduos e seus benefícios para a organização são duvidosos. Nesse contexto, o mundo corporativo está repleto de exemplos bem conhecidos.

Quando falamos em ‘competitividade’ ligamos o termo a organização, mas parece que esquecemos de que a mesma é formada por pessoas. De acordo com

Chiavenato (2005, p.24) “uma organização é um conjunto de pessoas que atuam juntas em uma criteriosa divisão de trabalho para alcançar um propósito comum.”

A teoria das necessidades explica essa questão. Segundo Chiavenato (1994, p 168) “A teoria motivacional mais conhecida é a de Maslow e se baseia na chamada hierarquia das necessidades humanas”.

Para Maslow (sd, p.99) “As necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância e de influência do comportamento humano. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas e recorrentes, enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas”. A motivação é um ponto crucial para se estimular nas organizações, pois é ela que vai manter os funcionários satisfeitos com a empresa, fazendo assim um trabalho eficiente.

Para Chiavenato (1994, p.168): Com a falta de motivação à empresa, poderá ter grandes problemas na produtividade, no absenteísmo, na pontualidade e até mesmo sofrer um aumento considerável no turnover, demonstrando dessa forma que há um problema na empresa e que este deve ser sanado o quanto antes, pois sua imagem perante o mercado poderá ficar negativa, o que poderá ocasionar, entre outras coisas dificuldades em novas contratações. A competitividade se não for bem aplicada pode gerar uma falta de ética entre os colaboradores, tornando o trabalho estressante e cansativo. Isso pode gerar uma insatisfação do colaborador e tornar um clima organizacional ruim para sua própria produção e de seus colegas de trabalho. Para Chiavenato (1994 p.168) “um clima organizacional ruim possui relação direta com o rendimento do colaborador em seu trabalho e o pior é que isso se torna um efeito dominó, ou seja, um vai "contagiando" ao outro e aos poucos”.

### **As doenças psicológicas e ocupacionais**

Segundo Marras, Jean Pierre (2008, p. 229), das pressões organizacionais surgem muitas e novas síndromes de distresse no trabalho, como a burnout, a síndrome do lazer, a síndrome da pressa, a alexitimia, a síndrome do desamparo, a síndrome do pânico, o Jet lag e outras tantas. Todas as síndromes ratificam a



importância da observação e do cuidado nos processos de adaptação ao trabalho em situações de conflitos, sobrecarga e falta de qualificação técnica.

Não tem sido fácil conciliar novos conhecimentos na área da saúde e do bem-estar à qualificação profissional, à pressão tecnológica, e aos novos estilos de vida no trabalho, mesmo com a presença de crescentes iniciativas inovadoras. O desafio da integração é essencialmente sistêmico. Desta forma, para Chiavenato (1999), a ausência de doenças, seria uma das melhores formas de definir o termo saúde. Pois a sua presença geralmente significa fragilidade, limitação e preocupação quanto a capacidade da pessoa em produzir bons resultados para a empresa. Para o autor a saúde de um empregado pode ser prejudicada por doenças, acidentes ou estresse. E observa ainda que “um funcionário excelente e competente, mas deprimido e com baixa autoestima, pode ser tão improdutivo quanto um funcionário doente e hospitalizado”.

Para o administrador, a doença traz consequências tais como a queda de produtividade, comprometimentos nos resultados da empresa, necessidade de rever condições, processo de trabalho, entre outros. “Para o grupo de trabalho, a doença sinaliza problemas no próprio processo de trabalho, ou geram reações negativas de maior pressão, para manter o desempenho” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1997, p. 79).

O trabalho, por mais que possibilite o crescimento do funcionário, seu reconhecimento, sempre surgirão problemas como insatisfação, desinteresse, apatia, irritação, apreensão, conflitos, as aglomerações humanas, mudanças rápidas, entre outros fatores de estresse que refletirão em sua saúde e seu bem estar. Para muitas pessoas, o estresse já faz parte de sua vida cotidiana, ou seja, ele surge da interação deste com o lugar que vive e onde trabalha. Como mencionado anteriormente, “quando fazemos algo agradável e nos sentimos valorizados pelo esforço despendido, estamos em eustress”, ou seja, o stress positivo, considerado uma área de melhor desempenho e conforto, pois gera a sensação de realização pessoal (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

**Como as empresas podem atuar na qualidade de vida**

Muito se ouve falar de qualidade de vida nas empresas. As organizações que aplicam esta medida tem como resultado não só na produção, mas também maior satisfação de seus empregados. O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido objeto de reflexão devido à busca de melhores condições de vida, devendo ser enfatizada a saúde no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é percebida e mantida quando são seguidos alguns fatores muito importantes para sua manutenção:

- Ter renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais;
- Sentir orgulho pelo trabalho realizado;
- Uma vida emocional satisfatória;
- Imagem da empresa junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalho sensato;
- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos do indivíduo;
- Justiça nas recompensas (GOMES, 2008, p. 161).

Somente na última década do século passado é que se difundiu amplamente o conceito de qualidade de vida. Em outros países, a QV é denominada “condições 34 de trabalho”. No final do século XX, “com os temas de responsabilidade social, envelhecimento da população e desenvolvimento sustentável, descortinam-se novos paradigmas para as questões de QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 21).

Como observado anteriormente, muito se fala em mudanças, estas vem ocorrendo por toda parte, e “a QV faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação” (LIMONGI FRANÇA, 2003, p. 20). Segundo os autores, no Brasil, os programas de qualidade de vida vêm sendo considerados os mais completos, pois implementam ações de promoção psicossocial, de saúde físico-mental, cultural, de cidadania, ambiental,

buscando a integração de mente, corpo e espírito, num ambiente saudável e feliz de se trabalhar (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

A QVT surge depois da motivação e da satisfação, atuando dentro de um enfoque biopsicossocial, em sua obra (LIMONGI-FRANÇA, 2004) destaca o enfoque biopsicossocial em:

- a) Esfera biológica: sono, alimentação, atividade física, intervenções clínicas, adequações de estilo de vida as necessidades individuais;
- b) Esfera psicológica: autoconhecimento, métodos terapêuticos, espiritual e filosófico e atividade de auto-realização;
- c) Esfera social: melhoramento das condições de vida pessoal e familiar, desenvolvimento profissional e cultural, interação indivíduo e meio ambiente, investimento na autogestão da carreira profissional.

“O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano” (MAXIMIANO, 2006, p. 271). A QVT pode ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam freqüentemente, assim, para apresentar resultados de satisfação, faz-se necessário considerar alguns fatores que em conjunto afetam a cultura e interferem no clima. A QVT é contingencial também, porque depende da realidade de cada empresa. A meta principal do programa de QVT é a conciliação dos interesses dos empregados e os da empresa. (FERNANDES, 1996 apud CONTE, 2003).

### **O desenvolvimento e crescimento do indivíduo na empresa**

As organizações passaram a ter uma nova visão acerca do capital humano nas empresas. As pessoas são dotadas de conhecimento, experiências, inteligências e habilidades que certamente contribuem para o funcionamento das organizações. Além disso, quando a empresa tem o desejo de se desenvolver, atrair e cativar novas pessoas para se tornarem seu público alvo, a empresa também deve ter a preocupação de preparar pessoas, capacitar e treinar para cumprirem a missão da empresa, caracterizado por pessoas motivadas a executarem suas atividades com serenidade.

Segundo Lacombe (2014), um bom gestor prioriza um ambiente que proporcione às pessoas uma execução de suas atividades de forma eficiente e eficaz, capaz de elevar a capacidade da equipe. Tal ambiente que promova as pessoas que exerçam suas competências com comprometimento e realizem seus desejos profissionais para alcançarem recompensas e reconhecimentos profissionais adequados. Quando as organizações visam o desenvolvimento e a expansão de suas atividades a fim de alcançar patamares superiores, é importante que as empresas trabalhem para obter uma equipe motivada. Esse fator eleva o nível de comprometimento do pessoal, além de motivar o capital humano da empresa de forma a estimular o envolvimento dos membros da empresa para alcançarem metas e superarem os desafios, porém, garantindo a motivação do seu pessoal tornando-os parte primordial para o funcionamento adequado da empresa.

A esse respeito, Chiavenato (1994, p.124) declara: Se pretendemos modernizar as nossas empresas, devemos começar pelas pessoas que nelas trabalham. A modernização passa antes pela cabeça das pessoas e pela sua competência para chegar posteriormente às máquinas, equipamentos, métodos, processos, produtos e serviços. Estes são a consequência da modernização. O produto final dela. Mas não a sua origem. O impulso da modernização está nas pessoas, nas suas habilidades e conhecimentos, na sua criatividade e inovação, na sua inteligência e na sua competência. É sabido que as mudanças globais e o avanço da tecnologia estão em constante evolução. À medida que as mudanças globais alteram e fazem ajustes ao novo modelo contemporâneo de se fazer as coisas, as empresas devem cada vez mais focar em novas estratégias para proporcionar inovações para seu público de interesse a fim de alcançar seu lugar no mercado. Embora a estrutura das empresas seja de grande importância para as pessoas, a equipe por trás de toda estrutura organizacional são os principais agentes deste processo. São elas que acompanham e se modernizam conforme as mudanças ocorrem e requer tal mudança e modernização por parte das pessoas.

Nesse sentido, Chiavenato (2014, p.6) afirma. Para mobilizar, engajar e utilizar plenamente as pessoas em suas atividades, as organizações estão mudando conceitos

e alterando as práticas gerenciais. Em vez de investir diretamente em produtos e serviços, estão investindo em pessoas que entendem destes e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. Em vez de investir diretamente nos clientes, estão investindo nas pessoas que os atendam e os sirvam e que saibam como satisfazê-los e encantá-los. E ganham mais com isso. As pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial. É notório o movimento das empresas em investir em pessoas, desde treinamentos e capacitações até cursos de qualificação profissional em áreas específicas dentro das organizações, ou até mesmo, concedem oportunidades de ir a outras empresas para acompanhar todo o processo e etapas para a execução de determinado produto ou serviço a fim de aperfeiçoar e padronizar os processos internos da empresa. Isso gera vantagem competitiva a empresa, as pessoas são parte do processo organizacional, são elas que fazem todo o ciclo de funcionamento da empresa ocorrer e quando as organizações utilizam as pessoas a fim de garantir o sucesso da empresa alinhado a uma qualidade de vida satisfatória no trabalho, o colaborador exerce sua função com comprometimento e motivação, pois a empresa promove a satisfação dos seus colaboradores, tal fator se usado de maneira eficiente e eficaz certamente elevará a vantagem competitiva da empresa de modo a garantir o seu desenvolvimento organizacional.

De acordo com, Chiavenato (2014, p.5): As organizações são verdadeiros organismos vivos e em constante ação e desenvolvimento. Quando elas são bem-sucedidas, tendem a crescer ou, no mínimo, a sobreviver. O crescimento acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, com o aumento de capital e instalações, incremento de tecnologia, atividades de apoio, etc. E, de lambuja, provoca o aumento do número de pessoas, bem como a necessidade de intensificar a aplicação de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis à manutenção e à competitividade do negócio. Tudo isso para se assegurar de que recursos materiais, financeiros e tecnológicos sejam utilizados com eficiência e eficácia. As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e

fortemente competitivo. Com base na afirmação de Chiavenato, a empresa é composta de seres vivos que possuem sentimentos e suas particularidades, no entanto, quando as características e habilidades são utilizadas com um propósito, podem acarretar e alavancar o crescimento da organização. Além disso, as pessoas se tornam a vantagem competitiva da empresa, ou seja, quando as empresas investem em um pessoal com conhecimentos habilidades e atitudes, a empresa terá sua competitividade fomentada, pois investe na melhor equipe para agregar valor à empresa.

### **Público x Privado**

O tema Qualidade de Vida no Trabalho - QVT vem chamando a atenção de estudiosos, na última década, por interferir no desempenho organizacional e tem mostrado que pode elevar o nível de satisfação dos empregados com reflexos sobre o trabalho de cada um e assim melhorar o desempenho de todos. Várias organizações criaram programas de QVT buscando ajudar seus funcionários a manterem um bom nível de qualidade de vida no trabalho, e fora dele, mas a maioria é do setor privado e de grande porte. No setor público, ainda não se evidenciam muitas iniciativas na estruturação e implantação desses programas.

### **Como atender os objetivos propostos pela QVT**

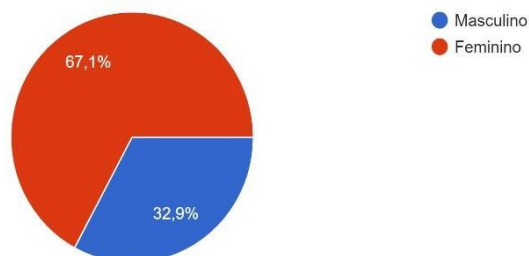
A implantação de programas de qualidade de vida no trabalho justifica plenamente o esforço das organizações, sendo fundamental, nesse sentido, minimizar a exposição das pessoas aos fatores de risco a saúde e, para que seja bem - sucedido, favorecer a tomada de decisões das pessoas quanto a responsabilidade pela saúde e adoção de estilos de vida que favorecem o bem – estar, tais como: Ginástica laboral, oferecimento de almoço (ou outras refeições) saudáveis, plano de carreiras, feedback, desenvolvimento de treinamentos e etc. Considerando todos os aspectos do ser humano. As empresas que programaram medidas voltadas para qualidade de vida de seus colaboradores percebem ganhos na produtividade por meio de maior envolvimento deles, que por sua vez, tem uma fonte de prazer no trabalho, o ganho pode ser visto com redução de afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais, deixando claro o

benefício que as ações trazem a saúde e bem – estar dos colaboradores. A adoção de programas de QVT, tanto privada quanto pública deve promover ações no sentido de benefícios a saúde e criar mecanismos para lidar com as dificuldades que as pessoas e as organizações têm para aderir a práticas contínuas de atividades com qualidade de vida no trabalho. Foi utilizada uma ferramenta de coleta de dados, constituído por um questionário aberto, compondo uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo e analítico, que nos ofereceu base para entendimento, questionamento e apresentar sugestões para melhorias de fenômenos aqui relatados.

A apresentação dos resultados do estudo torna-se o capítulo mais apreciado da pesquisa, pois através dele, demonstra-se a capacidade de atender a todos os objetivos propostos. A análise da pesquisa abrange: o perfil dos colaboradores atualmente no mercado de trabalho; a análise dos colaboradores sobre Qualidade de Vida no Trabalho, grau de satisfação do colaborador no ambiente de trabalho.

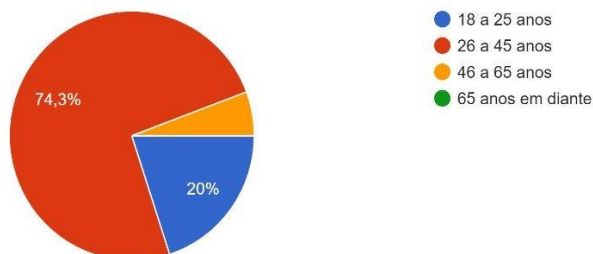
Referente ao gênero, 67,1% dos entrevistados são do sexo feminino e apenas 32,9% são do sexo masculino, percebe-se com isso que as mulheres são a maioria entre os entrevistados, conforme demonstra a gráfico 01.

1 – Que gênero você pertence?  
70 respostas



Quanto à faixa etária dos entrevistados evidencia-se que: 20% têm entre 18 à 25 anos; 74,3% possuem entre 26 e 45 anos; 5,7% entre 46 a 55 anos e 0% de 65 anos para cima. A partir da análise, no gráfico 02 é possível verificar que a maioria dos entrevistados, ou seja, 74,3% possui idade entre de 26 e 45 anos.

2 – Qual sua faixa etária?  
70 respostas

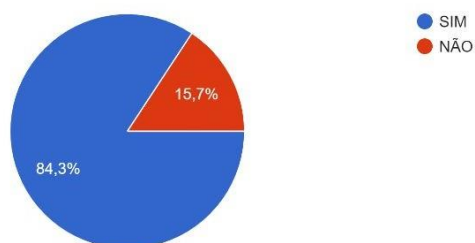




Em relação ao estar no mercado de trabalho atualmente ou não (porém com vivência no âmbito): 84,3% estão empregados atualmente e 15,7% estão momentaneamente fora do mercado atualmente, conforme mostra a gráfico 03.

3 – Você atualmente está empregado?

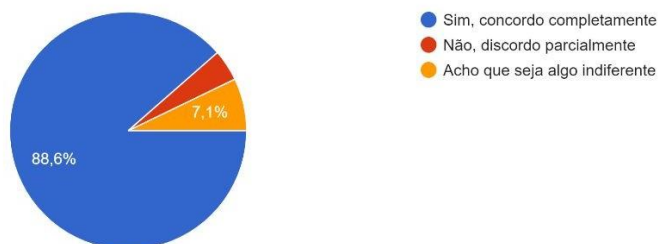
70 respostas



Referente ao clima organizacional interferir na qualidade de vida do colaborador, os entrevistados: 88,6% sim, concordam plenamente, 4,3% não, discordam parcialmente e 7,1% acham que seja algo diferente, conforme mostra gráfico 04.

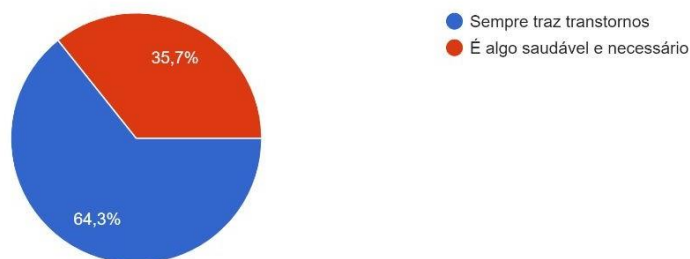
4 – Na sua opinião, o clima organizacional interfere na qualidade de vida do trabalhador?

70 respostas



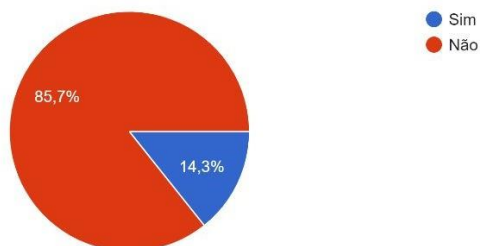
Em relação a competitividade no ambiente de trabalho trazer transtornos ou algo saudável, os entrevistados: 64,3% acham que sempre causa transtornos e 35,7% acham que é algo saudável e necessário, conforme gráfico 05.

5 – A competitividade no ambiente de trabalho pode trazer transtornos ou é algo saudável ?  
70 respostas



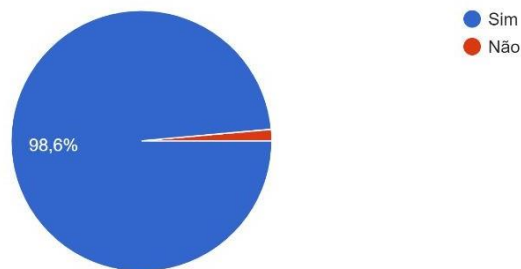
Referente a achar que as empresas se preocupam com o bem-estar de seus funcionários como deveria, os entrevistados: 14,3% Sim e 85,7% Não, conforme gráfico 06.

6 – Você acha que as empresas se preocupam com o bem-estar de seus funcionários como deveria?  
70 respostas



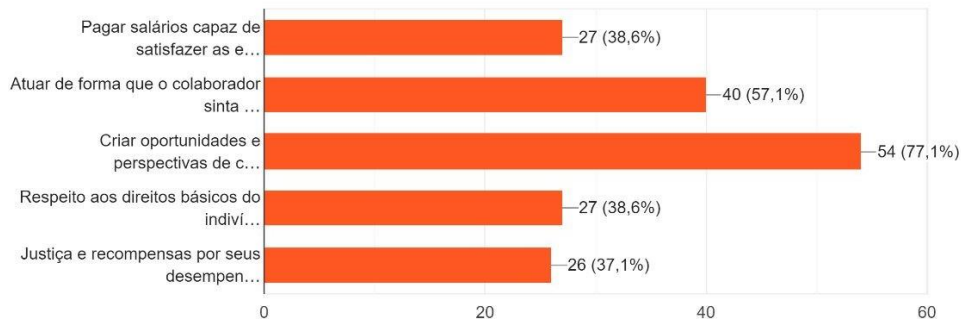
Em relação em a empresa poder atuar na qualidade de vida do colaborador, os entrevistados: 98,6% acham que sim e 1,4% acham que não, conforme gráfico 07.

7 – A empresa pode atuar na qualidade de vida do colaborador?  
70 respostas



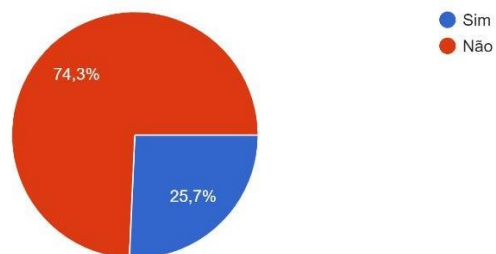
Perguntado (com mais de uma resposta) aos entrevistados em como poderia atuar a empresa, foram selecionadas as seguintes respostas: 38,6% Pagar salários capazes de satisfazer as expectativas pessoais de seus funcionários; 57,1% Atuar de forma que o colaborador sinta orgulho pelo trabalho realizado; 77,1% Criar oportunidades e perspectivas de carreira; 38,6 %Respeito aos direitos básicos do indivíduo; 37,1% Justiça e recompensas por seus desempenhos, conforme gráfico 08.

8 – Se sim, como? (selecione mais de 1 resposta)  
70 respostas

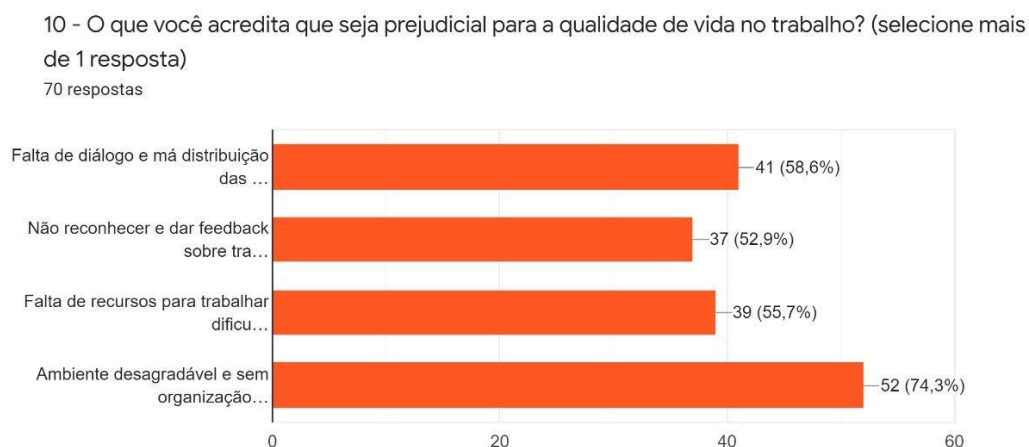


Referente a se já sofreu algum acidente de trabalho ou ficou afastado por doença ocupacional, os entrevistados: 25,7% Sim e 74,3% Não, conforme gráfico 09.

9 - Você já sofreu algum acidente de trabalho ou ficou afastado por doença ocupacional?  
70 respostas



Perguntado (escolhendo mais de uma resposta) sobre o que você acredita que seja prejudicial para a qualidade de vida no trabalho, os entrevistados: 58,6% Falta de diálogo e má distribuição das informações corporativas; 52,9% Não reconhecer e dar feedback sobre trabalho desempenhado; 55,7% Falta de recursos para trabalhar dificultando desenvolvimento das atividades; 74,3% Ambiente desagradável e sem organização, onde tarefas não são bem definidas, conforme gráfico 10.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar como a qualidade de vida no trabalho contribui para minimizar os impactos gerados pelo estresse ocupacional na saúde do trabalhador. Conforme se pode observar a qualidade de vida no ambiente de trabalho é um tema que vem sendo discutido no âmbito acadêmico e organizacional desde o início do século XX. A revisão de literatura permitiu constatar que a baixa satisfação profissional pode levar a um aumento de estresse ocupacional que gera reações físicas e psicológicas, sendo que a intensidade e a forma de manifestação dependem dos traços de personalidade e fatores ambientais. Foi verificado que são vários os benefícios da QVT, dentre estes: avaliar a contribuição de RH para a implementação da estratégia e para os resultados da empresa; reforçar a diferenciação entre rotinas e produtos da área de RH. Capacitar para o controle de custos e criação de valor, permitir a comparação com indicadores anteriores da área de Recursos Humanos, mantendo, desta maneira, um sistema de avaliação da função RH no tempo. Ao realizar este estudo verificou-se que a gestão de pessoas é uma área desafiadora para os dirigentes das organizações. A valorização das pessoas em seu ambiente de trabalho influencia o processo de gestão, ou seja, o comprometimento das pessoas com a empresa. Assim, a adoção de uma prática de gestão de pessoas voltadas para a valorização do capital humano, por meio da adoção de programa de qualidade de vida no trabalho se torna um instrumento para a empresa enfrentar os desafios da competitividade no mercado em que atua.

## REFERÊNCIAS

A difícil administração das motivações. RAE – **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 6-17, Jan/Mar.1998. Pesquisa em 08/10/2019 às 09h34min.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas**: o passo decisivo para a administração participativa. São Paulo: Makron Books, 1994. Pesquisa em 21/10/2019 às 23h34min.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: Rio de Janeiro: Campus, 1999. Pesquisa em 17/10/2019 às 16h47min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com Pessoas**: transformando executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. Pesquisa em 17/10/2019 às 16h47min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações**: Rio de Janeiro: ed. Campus, 1999. 457p. Pesquisa em 17/10/2019 às 16h47min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**: 9ª Tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999. Pesquisa em 17/10/2019 às 16h47min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. Edição compactada. 3. ed:** São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>. Pesquisa em 16/10/2019 às 12h38min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações:.** Barueri: Manole, 2014. Disponível em [https://administradores.com.br/artigos/gestao-de-pessoas-a-importancia-da-abordagem-moderna-para-o-sucesso-de-uma-organizacaohttps://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/default\\_attachments/1539873689-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel-Idalberto-Chiavenato.pdf](https://administradores.com.br/artigos/gestao-de-pessoas-a-importancia-da-abordagem-moderna-para-o-sucesso-de-uma-organizacaohttps://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/default_attachments/1539873689-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel-Idalberto-Chiavenato.pdf). Pesquisa em 20/10/2019 às 13h48min.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda: 1996. Disponível em: <http://www.regeusp.com.br/arquivos/v08-1art03.pdf>. Pesquisa em 19/10/2019 às 21:57.

FRAGA, C.K. **Peculiaridades do trabalho do policial militar. Revista Virtual Textos & Contextos:** v.5, n.2, 2008. Pesquisa em 09/10/2019 às 21h38min.

FRANÇA, A C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática:** Rio de Janeiro, vol. 1, n.º 2, p. 79-83, abr./mai./jun.1997. Pesquisa em 14/10/2019 às 14h57min.

GOMES, Kátia Marcos. **Gestão de pessoas.** In: KOETZ, Luciane de Paula Soutello et al. **Teorias da administração e de recursos humanos.** Londrina: Unopar, 2008. Pesquisa em 16/10/2019 às 09h00min.



LACOMBE, Francisco. Recursos humanos: **Princípios e Tendências. 2ª. ed.** São Paulo: Saraiva, 2014.p.275-283. Pesquisa em 19/10/2019 às 21h57min.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática:** São Paulo: Atlas S.A., 1997. Pesquisa em 09/10/2019 às 21h38min.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina, **conceitos e práticas na sociedade pós-industrial.:** Atlas. São Paulo, 2004. Pesquisa em 15/10/2018 às 22h03min.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina, **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial:** São Paulo: Atlas, 2003. Pesquisa em 11/10/2019 às 15h48min.

**Livros**                    **CHIAVENATO,**                    **Idalberto.**                    **Disponíveis**                    **em:**  
[https://www.academia.edu/28652581/Pdf\\_IIVRO\\_gest%C3%A3o\\_de\\_pessoas\\_IDALBERTO\\_CHIAVENATO](https://www.academia.edu/28652581/Pdf_IIVRO_gest%C3%A3o_de_pessoas_IDALBERTO_CHIAVENATO). Pesquisa em 06/10/2019 às 10h38min.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional:** Rio de Janeiro: *Qualitymark*, 2001. Pesquisa em 09/10/2019 às 21h38min.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão estratégicas de pessoas 2008:** p. 229.

**Maslow,**                    **sd,**                    **p.99.**                    **Disponível**                    **em:**  
<http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>  
Por Gustavo Periard, maio 30, 2011. Pesquisa em 09/10/2019 às 21h38min.

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da administração. Edição compacta:** São Paulo: Atlas S.A., 2006. Pesquisa em 21/10/2019 às 23:34.

**Qualidade de Vida no trabalho – Site/blog sbcoaching:** 26 de dezembro de 2017 escrito por SBCoaching. Pesquisa em 08/09/2019 às 13h33min.

Schein (apud FLEURY et al., 1996, p. 20) - **Fonte: administração e gestão:** 2 de setembro de 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/cultura-organizacional-conceito/>. Pesquisa em 12/10/2019 às 15h44min.

## Apêndice 1 – Questionário aplicado para pesquisa

1 – Que gênero você pertence?

Masculino  
Feminino

2 – Qual sua faixa etária?

18 a 25 anos  
26 a 45 anos  
46 a 65 anos  
65 anos em diante

3 – Você atualmente está empregado?

SIM  
NÃO

4 – Na sua opinião, o clima organizacional interfere na qualidade de vida do trabalhador?

Sim, concordo completamente  
Não, discordo parcialmente  
Acho que seja algo indiferente

5 – A competitividade no ambiente de trabalho pode trazer transtornos ou é algo saudável?

Sempre traz transtornos  
É algo saudável e necessário

6 – Você acha que as empresas se preocupam com o bem-estar de seus funcionários como deveria?

Sim  
Não

7 – A empresa pode atuar na qualidade de vida do colaborador?

Sim  
Não

8 - Se sim, como? (selecione mais de 1 resposta)

Pagar salários capaz de satisfazer as expectativas pessoais de seus funcionários;  
Atuar de forma que o colaborador sinta orgulho pelo trabalho realizado;  
Criar oportunidades e perspectivas de carreira;  
Respeito aos direitos básicos do indivíduo;  
Justiça e recompensas por seus desempenhos.

9 - Você já sofreu algum acidente de trabalho ou ficou afastado por doença ocupacional?

Sim

Não

10 - O que você acredita que seja prejudicial para a qualidade de vida no trabalho?  
(selecione mais de 1 resposta)

Falta de diálogo e má distribuição das informações corporativas.  
Não reconhecer e dar feedback sobre trabalho desempenhado.  
Falta de recursos para trabalhar dificultando desenvolvimento das atividades.  
Ambiente desagradável e sem organização, onde tarefas não são bem definidas.