

**Técnico de Recursos Humanos**

**Adriano Henrique de Castro Santos**

**Amanda Mastriani dos Santos**

**Sheila Cristina Caschini**

**UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**Araraquara**

**2016**

---

**Técnico de Recursos Humanos**

**Adriano Henrique de Castro Santos**

**Amanda Mastriani dos Santos**

**Sheila Cristina Caschini**

**UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**Araraquara**

**2016**



**Adriano Henrique de Castro Santos**

**Amanda Mastriani dos Santos**

**Sheila Cristina Caschini**

UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

## **UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ETEC "Prof.ª Anna de Oliveira Ferraz" como exigência parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, sob orientação dos professores Gabriela Messias da Silva

Aprovado em 22 de Junho de 2016

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.ª Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação do(a) Professor(a) Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara**

**2016**

Adriano Henrique de Castro Santos

Amanda Mastriani dos Santos

Sheila Cristina Caschini

## UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**, sob orientação dos professores Gabriela Messias da Silva

Aprovado em 20 de junho de 2016

Banca Examinadora:



Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva



Prof. Avaliador: Eliana M. M. Soli Cazal



Prof. Avaliador: Luciana F. A. Stunle

## AGRADECIMENTO

Agradecemos a Deus, pois sem ele, nós não teríamos forças para essa longa jornada.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes nas nossas vidas acadêmicas e no desenvolvimento desta monografia.

Aos nossos pais, irmãos, e a toda nossa família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que nós chegássemos até esta etapa de nossas vidas.

Aos amigos que continuaram para a construção do seu TCC.

Dedicamos esta obra aos nossos familiares.

## AGRADECIMENTO

Agradecemos a Deus, pois sem ele, nós não teríamos forças para essa longa jornada.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes nas nossas vidas acadêmicas e no desenvolvimento desta monografia.

Aos nossos pais, irmãos, e a toda nossa família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que nós chegássemos até esta etapa de nossas vidas.

Aos demais que contribuíram para a construção do seu TCC.

Que as nossas escolhas sejam as  
importantes, aquelas de que se  
pode orgulhar, e não as que  
são apenas do momento.

Charles Charles



## Charles Chaplin



## RESUMO

A QVT é um instrumento fundamental de gestão organizacional e sua possibilidade de sucesso depende, principalmente, de um novo modelo de gestão do trabalho. O desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT. A importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. Portanto a QVT não é determinada apenas pelas características individuais ou situacionais, mas, sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais. A QVT envolve dimensões físicas, intelectuais, emocionais, profissionais, espirituais e sociais. Portanto, devem-se conhecer, quais são as práticas inadequadas que estão sendo utilizadas no ambiente de trabalho, pois elas podem gerar um grande impacto negativo na saúde física e emocional dos funcionários e ainda no desempenho financeiro da empresa. Para obter essa qualidade de vida no trabalho é importante conhecer os profissionais que atuam no mercado de trabalho, pois estes estão se modificando a cada dia e exigindo cada vez mais a QVT. Deste modo, a Qualidade de Vida no Trabalho envolve diversos fatores que possibilita o melhor desempenho do colaborador, pois, vai tratar de eliminar fatores que são os motivos mais comuns de demissões e insatisfações no ambiente de trabalho.

*Keywords: QVT, Quality of life at work.*

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. QVT

## **ABSTRACT**

QVT is the key instrument of organizational management and its possibility of success depends mainly on a new work management model. The job performance and organizational climate are important factors in determining the QWL. The importance of human needs varies according to the culture of each individual and each organization. So QWL is not determined only by the individual or situational characteristics, but especially by systemic action of these individual and organizational characteristics. The QVT involves physical, intellectual, emotional, professional, spiritual and social. Therefore, one should know what are the inadequate practices that are being used in the workplace, because they can generate a large negative impact on physical and emotional health of employees and also in the company's financial performance. For this quality of working life is important to know the professionals who work in the labor market, because they are changing every day and requiring increasingly QVT. Thus, the Quality of Life at Work involves several factors that enables better employee performance, therefore, will try to eliminate factors that are the most common reasons for layoffs and dissatisfaction in the workplace.

**Keywords:** QVT. Quality of life at work.

## Lista de Figuras

|                                                                                        |    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| <b>Figura 1</b> Necessidades Humanas – Pirâmide baseada pelo autor Maslow .....        | 14 | 17 |
| <b>Figura 2</b> Contribuição das Ciências para a QVT .....                             | 21 | 30 |
| <b>Figura 3</b> Ginástica laboral e seus benefícios ao trabalhador .....               | 29 | 31 |
| <b>Figura 4</b> Escritório empresa fornecedora de TI .....                             | 38 | 31 |
| <b>Figura 5</b> Layout interno de uma multinacional de serviços online e software .... | 39 | 32 |
| <b>Figura 6</b> Empresa no ramo de produtos alimentícios, higiene e limpeza .....      | 40 | 33 |
| <b>Figura 7</b> Empresa multinacional farmacêutica .....                               | 41 | 33 |
| <b>Figura 8</b> Gestora do programa de fidelidade .....                                | 42 | 33 |
| <b>Figura 9</b> Empresa no ramo de recrutamento e seleção .....                        | 43 | 33 |



## Lista de Tabela

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabela 1</b> Evolução do conceito de QVT .....                         | 17 |
| <b>Tabela 2</b> Frequência da utilização da área de lazer .....           | 30 |
| <b>Tabela 3</b> Incentivo á atividades fora do ambiente profissional..... | 31 |
| <b>Tabela 4</b> Grau de satisfação referente ações educativas .....       | 31 |
| <b>Tabela 5</b> Grau de satisfação quanto ao ambiente físico .....        | 32 |
| <b>Tabela 6</b> Grau de satisfação referente trabalho em equipe .....     | 33 |
| <b>Tabela 7</b> Desenvolvimento de atividade estressante .....            | 33 |
| <b>Tabela 8</b> Perspectivas de carreira .....                            | 34 |
| <b>Tabela 9</b> Avaliação da qualidade de vida no trabalho.....           | 35 |



## SUMÁRIO

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUÇÃO .....                                                                            | 13 |
| 1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS CONCEITOS SOBRE QVT .....                                           | 14 |
| 1.2 Necessidades de segurança .....                                                         | 15 |
| 1.3 Necessidades sociais .....                                                              | 15 |
| 1.4 Necessidades de status ou de estima: .....                                              | 15 |
| 1.5 Necessidades de autorrealização .....                                                   | 16 |
| 2 CONCEITUANDO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUAS DIMENSÕES .....                         | 18 |
| 2.1 Saúde .....                                                                             | 18 |
| 2.2 Ecologia .....                                                                          | 19 |
| 2.3 Ergonomia .....                                                                         | 19 |
| 2.4 Psicologia .....                                                                        | 19 |
| 2.5 Sociologia .....                                                                        | 19 |
| 2.6 Economia .....                                                                          | 20 |
| 2.7 Administração .....                                                                     | 20 |
| 2.8 Engenharia .....                                                                        | 20 |
| 3 IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMAS DE QVT .....                                                     | 22 |
| 3.1 Sensibilização .....                                                                    | 23 |
| 3.2 Mudanças de Estilo de Vida .....                                                        | 24 |
| 3.3 Ambientes de Suporte .....                                                              | 24 |
| 4 DIFICULDADES E OBSTÁCULOS .....                                                           | 25 |
| 4.1 Vantagens e desvantagens do programa QVT .....                                          | 26 |
| 4.1.1 Vantagens .....                                                                       | 26 |
| 4.1.2 Desvantagens .....                                                                    | 27 |
| 5 AÇÕES EDUCATIVAS PARA REDUÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS .....                                | 28 |
| 6 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA REALIZADA EM UMA EMPRESA DE<br>REFRIGERAÇÃO LTDA ..... | 30 |
| 6.1 Utilizações da área de lazer da empresa .....                                           | 30 |
| 6.2 Incentivos a atividades entre os funcionários fora do ambiente profissional .....       | 30 |
| 6.3 Ações educativas referentes riscos de doenças e acidentes de trabalho .....             | 31 |

|                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6.4 Grau de satisfação quanto ao ambiente físico para realização do trabalho .....                                                 | 32 |
| 6.5 Tratamentos dado pelos superiores para favorecer trabalho em equipe .....                                                      | 32 |
| 6.6 Estresses nas atividades realizadas diariamente .....                                                                          | 33 |
| 6.7 Oportunidades de desenvolvimento profissional.....                                                                             | 34 |
| 6.8 Avaliações quanto à qualidade de vida no trabalho de modo geral .....                                                          | 35 |
| 7.1 Empresas do ramo alimentício – Brasil .....                                                                                    | 37 |
| 7.2 Empresas fornecedoras de tecnologia de informação .....                                                                        | 37 |
| 7.3 Empresas multinacionais de serviços online e software .....                                                                    | 38 |
| 7.4 Empresas voltadas para produtos de alimentos, higiene e limpeza .....                                                          | 39 |
| 7.5 Indústria farmacêutica multinacional .....                                                                                     | 40 |
| 7.6 Empresas gestora do programa de fidelidade de uma companhia aérea brasileira .....                                             | 41 |
| 7.7 Empresas líder mundial em serviços de informação, fornecendo dados e ferramentas de análise a clientes ao redor do mundo ..... | 42 |
| 7.8 Empresas no ramo de recrutamento e seleção – Brasil .....                                                                      | 43 |
| CONCLUSÃO .....                                                                                                                    | 44 |
| REFERÊNCIAS.....                                                                                                                   | 45 |

## INTRODUÇÃO

O Tema Qualidade de Vida (QVT) vem ganhando cada vez mais notoriedade e importância no meio empresarial, uma vez que as abordagens sobre tema (QVT) tão importante em nossa sociedade, pois retrata a humanização do trabalhador e visa melhorar o ambiente de trabalho.

Para que assim o trabalhador seja valorizado como ser humano e a empresa consiga em consequência de todo esse trabalho aumentar sua produtividade, aumentando assim a sua competitividade, proporcionando uma melhor qualidade de vida ao trabalhador.

Enfatizar QVT implica no conjunto de ações que visam a valorização e ao respeito das pessoas; investimentos na educação formal, informal, saúde, cidadania, proporcionando assim um clima organizacional favorável as realizações das diversas atividades relacionadas ao QVT



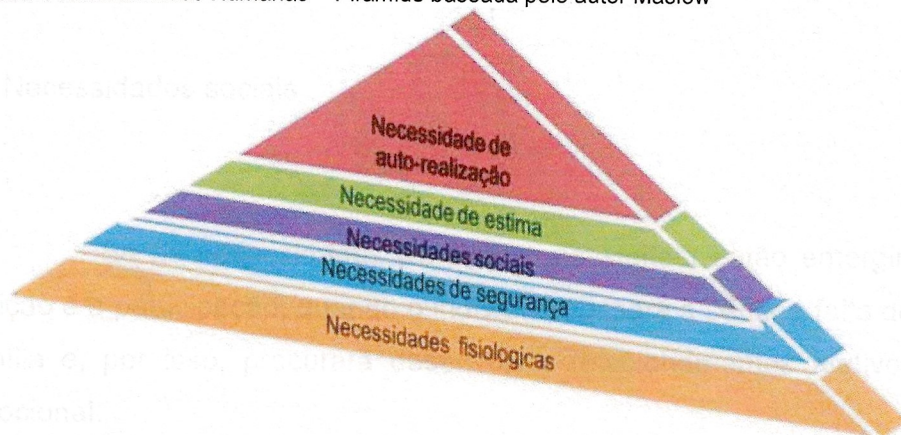
## 1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS CONCEITOS SOBRE QVT

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) existe desde o começo da humanidade, sendo esse tema que vem sendo discutido e analisado de várias formas para que possa ser aplicado da melhor maneira possível.

Tem como grande marco o início da década de 1950, se referindo principalmente à satisfação do trabalhador com o que executa em seu trabalho.

A qualidade de vida no trabalho vem evoluindo com o tempo, graças às diversas pesquisas que foram e estão sendo realizadas durante o decorrer dos anos para que assim o trabalhador possa se manter satisfeito da empresa e não fique entediado com o seu trabalho.

**Figura 1** Necessidades Humanas – Pirâmide baseada pelo autor Maslow



**Fonte:** CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

De acordo com o autor Maslow, as necessidades humanas são relatadas como:

### 1.1 Necessidades fisiológicas

O corpo tem necessidades básicas (alimentação, exercícios, etc.) de, automaticamente, manter o estado normal de seu fluxo sanguíneo, ou seja, procurar o equilíbrio fisiológico.

### 1.2 Necessidades de segurança

Depois que as necessidades fisiológicas estiverem satisfeitas, as necessidades mais elevadas surgirão, passando a dominar o indivíduo. É quando surgem as necessidades de se livrar do perigo, das ameaças e daquilo que possa fazê-lo perder a vida.

### 1.3 Necessidades sociais

Se as necessidades acima são satisfeitas, então emergirão o amor, a afeição e a participação, quando o indivíduo passará a sentir a falta de amigos e da família e, por isso, procurará desenvolver relacionamentos afetivos e de apoio emocional.

### 1.4 Necessidades de status ou de estima:

Aparecem aqui os desejos de prestígio, de reputação, de estima alheia e autoestima.



### 1.5 Necessidades de autorrealização

O desejo de autorrealização deve ser visto como o desejo de se completar, a necessidade de crescer psicologicamente, de atingir maior grau de autonomia e escolha, acerca de si próprio, e, por fim, o impulso de realizar plenamente todo o seu potencial.

Em meados dos anos 1970 houve uma desaceleração dos estudos envolvendo QVT, devido à competição japonesa com o resto do mundo, já que o Japão nessa época priorizava a produtividade deixando de lado o lado humano dos seus funcionários.

Como padrão clássico de análise dos fatores determinantes de QVT, vale mencionar, também, Herzberg, que verificou que a insatisfação com o trabalho está relacionada a fatores higiênicos e a satisfação com fatores motivacionais. Os fatores higiênicos que são capazes de produzir insatisfação compreendem o ambiente de trabalho, ou seja, a política e administração da empresa, as relações interpessoais entre supervisores e funcionários, as condições de trabalho, salários, status e segurança no trabalho, enquanto que os fatores motivacionais que geram a satisfação abrangem seu conteúdo, ou seja, a realização pessoal, o reconhecimento do próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento (VASCONCELOS 2001). Nadler; Lawler apud Fernandes (1996) examinaram QVT, ao longo do tempo, oferecendo uma interessante visão da evolução do conceito QVT.



**Tabela 1** Evolução do conceito de QVT

| Concepção evolutiva da QVT              | Características ou visão                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. QVT como uma variável (1959 a 1972)  | Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.                                                                                                                                                                              |
| 2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974) | O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.                                                                                                                                                |
| 3. QVT como um método (1972 a 1975)     | Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica. |
| 4. QVT como um movimento (1975 a 1980)  | Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.                                                           |
| 5. QVT como tudo (1979 a 1982)          | Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.                                                                                                                                         |
| 6. QVT como nada (futuro)               | No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.                                                                                                                                                                                             |

Fonte: <http://www.nucleus.feituverava.com.br/index.php/nucleus/article/viewFile/395/452>. Acessado em 03/08/2015.

O mais interessante é que a preocupação com o conceito QVT deixou de ser um modismo da área de RH, constatando que o simples uso da expressão "Qualidade de Vida no Trabalho" traz a memória a associação com melhorias nas condições físicas e instalações, no atendimento das necessidades salariais, na redução da jornada de trabalho, etc.

## 2.1 Saúde

## 2 CONCEITUANDO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUAS DIMENSÕES

O objetivo principal da Qualidade de Vida no Trabalho é o acordo entre os interesses dos indivíduos e das organizações, onde os colaboradores trabalham mais satisfeitos e as empresas melhoram sua produtividade. (FERNANDES, 1996)

Quirino, Xavier apud Fernandes (1996), destacam a importância dos colaboradores ficarem satisfeitos com suas necessidades pessoais para obterem a melhor qualidade de vida no trabalho por meio de suas realizações na empresa.

Para Moraes; Kilimnik (1994), afirmam que a qualidade de vida no trabalho é o resultado da combinação das dimensões básicas da tarefa, preparados para desenvolver certos estados psicológicos que desencadeiam motivação e satisfação em diferentes graus e tipos de atitudes de conduta.

Para Albuquerque; França (1998), QVT é um conjunto de ações de uma empresa que gira entorno do diagnóstico e da implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho. Tendo como objetivo, assegurar condições plenas de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho. Segundo esses autores, diversas ciências têm dado contribuições específicas ao estudo de QVT, tais como:

### 2.1 Saúde

Nesta área, a ciência tem buscado preservar as integridades física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maiores expectativas de vida.



## 2.6 Economia

### 2.2 Ecologia

Vê o homem como parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema dos seres vivos e dos insumos da natureza.

### 2.3 Ergonomia

Estuda as condições de trabalho ligadas a pessoas. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto na operação.

### 2.4 Psicologia

Juntamente com a filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e perspectiva de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho.

### 2.5 Sociologia

Resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando as implicações de quem influencia e é influenciado nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.



## 2.6 Economia

Enfatiza a consciência de que os bens são finitos e que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equilibrada a responsabilidade e os direitos da sociedade.

## 2.7 Administração

Procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, mutáveis e competitivos.

## 2.8 Engenharia

Elabora formas de produção voltadas para flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

**Figura 2** Contribuição das Ciências para a QVT



Fonte: <http://pt.slideshare.net/milkinha/sistemas-de-informaes-avaliao-de-desempenho-e>. Acessado em: 19/08/2015.

O que faz com que se tenha compreensão a respeito do stress e de doenças associadas às condições do ambiente organizacional e que se expanda o conceito de qualidade total, deixando de se restringir o processo e os procedimentos, para a inclusão de aspectos comportamentais, bem como a satisfação individual com o objetivo de concretizar os resultados da empresa.

Walton apud Fernandes (1996), concluem que a expressão qualidade de vida no trabalho é frequentemente utilizada para resgatar valores ambientais e humanos e tem sido negligenciado pelas sociedades industriais, em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.



### 3 IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMAS DE QVT

A implementação de programas específicos dentro das empresas é vista ultimamente como uma estratégia competitiva de diferencial de mercado, tendo como objetivos aumentar a satisfação dos colaboradores e consequentemente obterem uma alta lucratividade na empresa. Para que haja lucratividade é preciso que as pessoas executem suas tarefas de maneira adequada e com satisfação, possibilitando assim um futuro promissor dentro da organização e reconhecimentos pelos resultados alcançados.

Melhores condições de trabalho influenciam diretamente ao alcance da produtividade, reduzindo assim fatores negativos que interferem diretamente na vida do empregado, gerando de tal forma benefícios para ambas as partes. Antes que as implementações de programas sejam implementadas é fundamental identificar atentamente as necessidades dos indivíduos que fazem parte da empresa na qual seja determinada e alinhada aos objetivos da organização que a escolha de programas de qualidade de vida no trabalho que serão colocados na empresa deverá ser viável e que traga benefícios a organização como um todo.

Podemos mencionar alguns programas em benefícios aos funcionários como: capacitação dos funcionários, oportunidade de crescimento, direitos trabalhistas, condições de segurança e saúde no trabalho entre outros. E benefícios a empresa como: Força de trabalho mais saudável, baixo índice de acidentes, melhor imagem e melhor ambiente de trabalho. Com essas atitudes a empresa estará investindo diretamente na elaboração de seus produtos, garantindo uma melhor qualidade e produtividade.

Uma das principais dificuldades das empresas está no fato de implantar sistemas, métodos, técnicas ou programas de qualidade de vida no trabalho, uma vez que envolve todos na organização, desde a alta administração até os funcionários de baixo custo para a empresa.



### 3.2 Mudanças de Estilo de Vida

Segundo O'Donnell (2000), esse processo de implantação deve obedecer três etapas básicas e fundamentais: sensibilização, desenvolvimento do programa através de mudanças do estilo de vida e ambiente de suporte.

#### 3.1 Sensibilização

A sensibilização é o método utilizado para conscientizar uma ou mais pessoas, sobre determinado assunto. No caso, de qualidade de vida no trabalho, a sensibilização deve ser realizada, para que a empresa e também os funcionários compreendam a qualidade de vida, para todos.

Sensibilizar uma pessoa, não é apenas falar a ela sobre determinado tema, é fazer com que ela compreenda os reais motivos, a importância e a necessidade de absorver tal assunto e agir conforme o que está sendo proposto. Evidenciar os pontos positivos de adquirir tal rotina e também os negativos, caso ela não seja estabelecida.

Sensibilizar é defender o assunto, até que seja totalmente absorvido pela equipe. É uma forma de transmitir informações importantes às pessoas, de modo que elas compreendam mais e melhor o assunto e possam ter o poder de optar em uma decisão importante, que favoreça a sua saúde e a sua vida.

A sensibilização pode ser realizada através de palestras, pôsteres, informativos ou publicações referentes à segurança, segurança do trabalho e qualidade de vida no trabalho, murais, exames ou check-up, feiras de saúde, encontros periódicos, etc.

### 3.2 Mudanças de Estilo de Vida

As mudanças no estilo de vida são importantíssimas para que qualquer programa de QVT seja desenvolvido. Sem a mudança de comportamento, não há condições de se obter qualidade de vida, em especial, no ambiente de trabalho.

As mudanças no estilo de vida podem ser discutidas e trabalhadas através de grupos de apoio, onde deverão ser utilizados métodos de educação, de mudanças de comportamento e atividade vivenciais diferenciadas.

É importante que nesta etapa, a empresa tenha uma análise inicial padrão e qualidade de vida de seus funcionários atualmente e posteriormente ao final dessa fase, é importante que se obtenha uma nova análise, considerando as mudanças.

Os funcionários devem receber um feedback, em relação aos seus melhoramentos ou a sua situação atual e futura. Essa análise pode ser realizada em relação à saúde, a segurança, ao estado emocional, etc.

### 3.3 Ambientes de Suporte

Ambiente de suporte tem como finalidade proporcionar um ambiente saudável, conforme o assunto ou tema trabalhado no momento como saúde, segurança, etc. É necessário fazer uma verificação do que está errado dentro da empresa e o que precisa ser modificado para auxiliar as pessoas, nas mudanças de hábitos e estilo de vida.

Se o foco inicial for a saúde, deve-se excluir do ambiente de trabalho máquinas de refrigerante, acesso a alimentos açucarados ou gordurosos, estimular a atividade física, elaborar um controle de peso e exames periódicos de saúde, etc. Proporcionando aos colaboradores, um ambiente justo de forma a auxiliar na mudança de estilos e hábitos diariamente.



## 4 DIFICULDADES E OBSTÁCULOS

A ênfase nos programas de Qualidade de vida no trabalho, tais como o sistema de compensação justa e adequada, crescimento na carreira, participação nas decisões, estimulação da criatividade e o feedback sobre o desempenho, influenciam decisivamente e positivamente a qualidade de vida do trabalhador, crescendo suas expectativas em proporção inversa aos impactos da globalização produzindo assim, um trabalhador alienado e insatisfeito.

Apesar de ainda não existir um consenso sobre a abrangência da abordagem da QVT, Well apud Honório; Marques (2001), cita que ao prometerem um ambiente de trabalho democrático, as empresas acabam caindo em contradição, pois elas visam sempre o aumento de lucro da empresa.

Segundo Oliveira apud Vasconcelos (2001), as empresas exigem de seus colaboradores confiem nelas todo a sua capacidade intelectual e se envolvam com o seu trabalho. No entanto, as empresas não estão comprometidas com seus empregados. Na verdade, elas recomendam que seus funcionários desenvolvam sua empregabilidade, se quiserem continuar a ocupar seu emprego atual.

Para Honório; Marques (2001), de maneira geral, as formas de trabalho estão mudando e novas oportunidades estão surgindo, a fim de valorizar o potencial humano e podermos enfrentar os desafios que serão apresentados em um futuro próximo. Neste sentido, muitas empresas têm buscado alternativas para a participação de suas organizações e trabalhadores, de modo que os interesses da empresa e de seus colaboradores sejam atendidos, e assim, alcancem produtividade e competitividade, com qualidade de vida no trabalho.



#### 4.1 Vantagens e desvantagens do programa QVT

De acordo, com a afirmação do Professor Lindolfo Galvão de Albuquerque da FEAUSP (LIMONGI E ASSIS, 1995) existe uma distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médio e longo prazos são esquecidos. Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programa internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações do trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização.

##### 4.1.1 Vantagens

- Redução do absenteísmo;
- Redução de faltas, devido à desmotivação;
- Diminuição de falhas no processo produtivo;
- Redução das licenças médicas;
- Integração da equipe;
- Disposição para executar sua função individual;
- Aumento da produtividade;
- Aumento da participação dos funcionários com trabalho;
- Aumento da satisfação da equipe, etc.

#### 4.1.2 Desvantagens

- Conflitos se a comunicação não for clara;
- Diversidades de ideias e opiniões;
- Falta de estabilidade;
- Má administração do estatuto.

## **5 AÇÕES EDUCATIVAS PARA REDUÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS**

Segundo Mendes e Dias (1991), no século XIX, mais precisamente na Revolução Industrial, o processo produtivo era desumano e com índices absurdos de mortes de trabalhadores. Foi então que um empresário preocupado com tal situação procurou um médico, para que indicasse a melhor maneira de revolver este problema. Para o médico a solução seria colocar um especialista no interior da fábrica, que passaria a ser o responsável pela proteção dos trabalhadores. O empresário seguiu o conselho e, então, contratou o médico, surgindo, então, a Medicina do Trabalho enquanto especialidade médica.

De forma sintética, a Medicina do Trabalho tinha como fim a prevenção de doenças ocupacionais. Por esse motivo as empresas procuram estabelecer alguns métodos para, ensinar seus funcionários a prevenir problemas causados por falta de atenção ou treinamento, evitando que se machuquem, tenham problemas nas costas pelo esforço prolongado, problemas auditivos pelo barulho prolongado etc...

Com a elaboração de projetos para demonstrar cuidados básicos com a postura, pode-se reduzir as doenças ocupacionais e aliviar a tensão que o funcionário pode vir a ter durante a jornada de trabalho.



**Figura 3** Ginástica laboral e seus benefícios ao trabalhador



Fonte: <http://ginasticalaboral.chakalat.net/>. Acessado em 16/09/2015.

Independentemente da ocupação, é necessária uma boa mobilidade para a realização das tarefas diárias. Nossas ações são realizadas por meio de um corpo que possibilita diversos movimentos, mas que necessita de um equilíbrio entre a postura (ação da gravidade), a capacidade de contração MUSCULAR (força muscular) e a boa flexibilidade (LIMA, 2007).

A prática da ginástica laboral permite um treinamento da flexibilidade o que previne o encurtamento muscular crônico, motivo de queixas de dores musculares por diversos profissionais, além de que voltar-se para o combate dos denominados “vícios posturais”, considerado uma das razões de constantes reclamações por incômodos de origem física por parte dos trabalhadores.

## 6 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA REALIZADA EM UMA EMPRESA DE REFRIGERAÇÃO LTDA

### 6.1 Utilizações da área de lazer da empresa

Foi perguntado aos funcionários se eles frequentavam a área de lazer, e se não, qual o motivo. Os resultados foram que 55% dos entrevistados não frequentam a área de lazer e 45% dos entrevistados frequentam a área de lazer.

Os motivos por não frequentarem foram que 18,75% por preferirem ler/estudar e que a área é muito masculina e 12,5% sem atividades voltadas para as mulheres.

**Tabela 2** Frequência da utilização da área de lazer

| ÁREA DE LAZER | QT. CIT. | FREQ. |
|---------------|----------|-------|
| Sim           | 27       | 45,0% |
| Não           | 33       | 55,0% |
| TOTAL OBS.    | 60       | 100%  |

Fonte: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf).

Acessado em 03/09/2015.

### 6.2 Incentivos a atividades entre os funcionários fora do ambiente profissional

Os funcionários consideram o incentivo das empresas para atividades é: Ocasionalmente (43,3%), em seguida a resposta raramente (26,7%) e a terceira resposta mais assinalada é frequentemente (18,3%).



**Tabela 3** Incentivo a atividades fora do ambiente profissional.

| INCENTIVO ATIVIDADES | QT. CIT. | FREQ. |
|----------------------|----------|-------|
| Jamais               | 7        | 11,7% |
| Raramente            | 16       | 26,7% |
| Ocasionalmente       | 26       | 43,3% |
| Freqüentemente       | 11       | 18,3% |
| Muito freqüentemente | 0        | 0,0%  |
| TOTAL OBS.           | 60       | 100%  |

Fonte: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf).

Acessado em 03/09/2015.

### 6.3 Ações educativas referentes riscos de doenças e acidentes de trabalho

Dos entrevistados, 61,7% consideram-se satisfeitos com relação ao grau de satisfação sobre ações educativas referentes a riscos de doenças e acidentes de trabalho. Os demais entrevistados 13,3% responderam insatisfeitos, 11,7% indiferente, 10% totalmente satisfeito e 3,3% totalmente insatisfeitos.

**Tabela 4** Grau de satisfação referente ações educativas

| AMBIENTE FÍSICO         | QT. CIT. | FREQ. |
|-------------------------|----------|-------|
| Totalmente insatisfeito | 2        | 3,3%  |
| Insatisfeito            | 8        | 13,3% |
| Indiferente             | 7        | 11,7% |
| Satisfeito              | 37       | 61,7% |
| Totalmente satisfeito   | 6        | 10,0% |
| TOTAL OBS.              | 60       | 100%  |

Fonte: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf).

. Acessado em 03/09/2015.



#### 6.4 Grau de satisfação quanto ao ambiente físico para realização do trabalho

Referente ao ambiente físico do trabalho na empresa notou-se que: 73,3% dos entrevistados estão satisfeitos e 10% foram indiferentes.

**Tabela 5** Grau de satisfação quanto ao ambiente físico

| AMBIENTE FÍSICO         | QT. CIT. | FREQ. |
|-------------------------|----------|-------|
| Totalmente insatisfeito | 0        | 0,0%  |
| Insatisfeito            | 5        | 8,3%  |
| Indiferente             | 6        | 10,0% |
| Satisfeito              | 44       | 73,3% |
| Totalmente satisfeito   | 5        | 8,3%  |
| TOTAL OBS.              | 60       | 100%  |

Fonte: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf).

Acessado em 03/09/2015.

#### 6.5 Tratamentos dado pelos superiores para favorecer trabalho em equipe

Referente ao tratamento dado pelos superiores favorecendo o desenvolvimento de um clima de colaboração e trabalho em equipe, nota-se que apenas 51,7% dos entrevistados estão satisfeitos, insatisfeitos e indiferentes ambos com 15%, totalmente satisfeito com 11,7% e totalmente com 6,7% de respostas.

**Tabela 6** Grau de satisfação referente trabalho em equipe

| TRATAMENTO GERENTES     | QT. CIT. | FREQ. |
|-------------------------|----------|-------|
| Totalmente insatisfeito | 4        | 6,7%  |
| Insatisfeito            | 9        | 15,0% |
| Indiferente             | 9        | 15,0% |
| Satisfeito              | 31       | 51,7% |
| Totalmente satisfeito   | 7        | 11,7% |
| TOTAL OBS.              | 60       | 100%  |

Fonte: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf)  
 . Acessado em 03/09/2015.

## 6.6 Estresses nas atividades realizadas diariamente

A questão sobre tarefas estressantes é preocupante, pois 45% dos entrevistados responderam que exercem atividades estressantes.

Foi questionada também qual atividade causa muito estresse e a maior incidência de atividade estressante relatada pelos funcionários é atender ao telefone, em 29,17% das respostas foi mencionado telefone como estressante.

**Tabela 7** Desenvolvimento de atividade estressante

| ATIV. ESTRESSE | QT. CIT. | FREQ. |
|----------------|----------|-------|
| Sim            | 27       | 45,0% |
| Não            | 33       | 55,0% |
| TOTAL OBS.     | 60       | 100%  |

Fonte: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf)  
 Acessado em 03/09/2015.



### 6.7 Oportunidades de desenvolvimento profissional

Quando questionados sobre a oportunidade de desenvolvimento, 40% estão satisfeitos em relação às oportunidades de desenvolvimento para crescimento profissional, 35% insatisfeitos, 11,7% indiferentes, 10% totalmente insatisfeitos e 3,3% totalmente satisfeitos.

**Tabela 8** Perspectivas de carreira

| OPORT. CRESC. PROF      | QT. CIT. | FREQ. |
|-------------------------|----------|-------|
| Totalmente insatisfeito | 6        | 10,0% |
| Insatisfeito            | 21       | 35,0% |
| Indiferente             | 7        | 11,7% |
| Satisfeito              | 24       | 40,0% |
| Totalmente satisfeito   | 2        | 3,3%  |
| TOTAL OBS.              | 60       | 100%  |

Fonte: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf).

Acessado em 03/09/2015.



## 6.8 Avaliações quanto à qualidade de vida no trabalho de modo geral

De modo geral os funcionários consideram a qualidade de vida no trabalho boa (60%), médio (30%) excelente (5%), ruim (3,3%) e péssimo (1,7%).

**Tabela 9** Avaliação da qualidade de vida no trabalho

| QVT        | Qt. Cit. | Freq. |
|------------|----------|-------|
| Péssimo    | 1        | 1,7%  |
| Ruim       | 2        | 3,3%  |
| Médio      | 18       | 30,0% |
| Bom        | 36       | 60,0% |
| Excelente  | 3        | 5,0%  |
| TOTAL OBS. | 60       | 100%  |

Fonte: [http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20%20estudo%20de%20caso.pdf).

Acessado em 03/09/2015.

## 7 INVESTIR NA QUALIDADE DE VIDA NO FUNCIONÁRIO AUMENTA PRODUTIVIDADE DA EMPRESA

As empresas já notaram que sua produtividade está diretamente relacionada com o bem-estar de seus colaboradores. E para manter seus funcionários produzindo, está valendo quase tudo: shows, palestras, apresentações de teatro, exercícios de alongamento, aulas de artes marciais, sessões de massagem.

Um exemplo de empresa que oferece aos seus funcionários um programa de motivação é a IBM desde 2002 e tem notado um crescimento nos resultados dos colaboradores e, conseqüentemente, da empresa.

Este trabalho, chamado por alguns especialistas da área de recursos humanos de endomarketing, vem desbancando o sistema tradicional de gerenciamento, e tem como principal objetivo privilegiar o ser humano dentro da organização. Mas para que ele funcione adequadamente, é necessário levar em conta alguns aspectos diretamente relacionados ao trabalho: o que fazer, como fazer e o que receber.

Segundo Marras, a plataforma motivacional é extremamente importante para a gestão estratégica de recursos humanos, criando e mantendo a motivação dos indivíduos. Ainda de acordo com Marras (2000), o sistema de recompensas é composto pelo programa de remuneração e de benefícios, sendo o responsável por auxiliar a manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, assim como é um dos responsáveis pela boa qualidade de vida dos empregados, entre outros.

Os benefícios classificam-se em compulsórios e espontâneos. Os primeiros são aqueles que são oferecidos por exigência legal ou por acordos e convenções coletivas, exemplos: férias, décimo terceiro salário, salário família, etc. Os segundos são aqueles que a empresa oferece aos seus empregados por vontade própria, tornando a empresa atrativa e competitiva, exemplos: assistências odontológicas, restaurante, cesta básica, clube para empregados, horário flexível etc. (Marras, 2000).



De acordo com o site da Revista Exame publicada em 09/01/2013, segue abaixo 8 empresas que procuram dar qualidade de vida aos funcionários:

### 7.1 Empresas do ramo alimentício – Brasil

Desde 2007, os 12.000 funcionários de uma grande empresa do ramo alimentício brasileira contam com medidas para equilibrar a vida pessoal com a profissional. Uma delas, a do horário flexível, permite que 1.900 pessoas do administrativo cheguem para trabalhar entre 7h e 11h e saiam entre 16h e 19h para, assim, poderem buscar os filhos na escola ou resolverem pepinos em bancos quando quiserem. Outra medida, a Sexta Flex, acontece no verão. Um descanso em plena tarde em uma sexta sim e outra não do período pode ser descontado do banco de horas. Os funcionários de Vendas Campo (vendedores) e promotores (que trabalham nos supermercados) também são elegíveis ao dia livre no dia de seu aniversário. Ainda a empresa pretende adotar a política de “home office”, mas por enquanto os funcionários podem trabalhar de casa, desde que combinado com o chefe.

### 7.2 Empresas fornecedoras de tecnologia de informação

Esta organização oferece um portfólio de produtos de tecnologia tão completo como: impressão, computação pessoal, software, serviços e infraestrutura de TI. Tem um tipo de negócio que inclui a demanda por profissionais alocados dentro de clientes, tem uma política global de trabalho remoto, que inclui horário flexível, há mais de 15 anos. Aqui no Brasil, a companhia conta com 8.400 funcionários, sendo que 40% deles trabalham de forma remota. Outros 2% prestam serviço sem sair de casa.

A empresa seleciona os funcionários elegíveis às regras de acordo com o tipo de trabalho de cada um. Funções com alta interação com projetos globais, cargos de especialista para cima e que não requeiram uma interação diária com

clientes estão dentro. Já os que possuem carga horária regulamentada em convenção coletiva, como Call Centers, estão fora.

**Figura 4** Escritório empresa fornecedora de TI



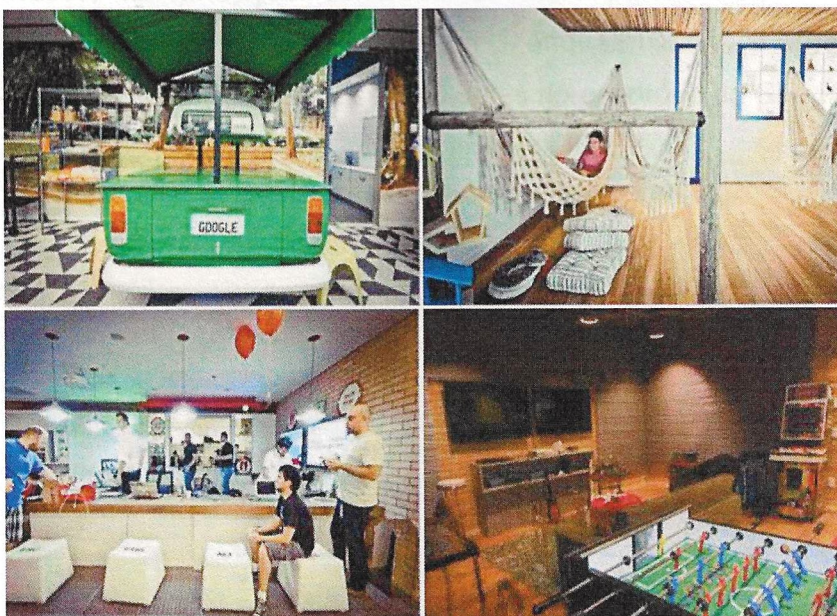
Fonte: <http://www8.hp.com/br/pt/software-solutions/enterprise-software-education-services/>. Acessado em 19/09/2015.

### 7.3 Empresas multinacionais de serviços online e software

Assim como acontece nos demais escritórios desta empresa multinacional de serviços online e software pelo mundo, os mais de 300 funcionários da companhia no Brasil contam com um programa de horário flexível válido para todos os dias da semana. O modelo se dá no maior site de busca do mundo baseado na cultura de privilegiar a liberdade e responsabilidade das pessoas que trabalham ali. Nesta empresa, o foco de todos está na meta e não nos processos.



**Figura 5** Layout interno de uma multinacional de serviços online e software



Fonte: <http://www.hypeness.com.br/2013/04/veja-como-e-o-novoescritorio-do-google-no-brasil/>.

Acessado em: 19/09/2005.

#### 7.4 Empresas voltadas para produtos de alimentos, higiene e limpeza

É uma organização que reúne um enorme conglomerado de subempresas, produzindo alimentos, produtos de higiene e limpeza, dentre outros produtos. A empresa percebeu que funcionários menos preocupados com questões pessoais são mais produtivos, a empresa decidiu adotar, em 2009, uma postura mais flexível quanto a horários. A ideia ajuda também a atrair e reter seus talentos – além de fazê-los trabalharem melhor.

Os funcionários desta organização com cargos administrativos têm três opções de horário de entrada e saída. Todos, sem exceção, devem ter flexibilidade para atender possíveis reuniões dentro ou fora da empresa. E também escolher entre duas políticas de flexibilidade que podem ser utilizadas em um dia da semana: ou a de trabalhar uma vez por semana em casa, depois de combinado com o gerente; ou optar por entrar 4 horas mais tarde na segunda-feira ou sair 4 horas mais cedo na sexta. Estas horas devem ser compensadas nos demais dias da semana, uma hora por dia. Para as mães, além da licença maternidade de até 6



meses, há a opção de trabalhar meio período ou usufruir de licença não remunerada até o bebê completar 1 ano. Em 2013, a organização contava com 4.660 funcionários no Brasil, 740 deles no escritório de São Paulo.

**Figura 6** Empresa no ramo de produtos alimentícios, higiene e limpeza



Fonte: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios#4>. Acessado em: 04/10/2015.

## 7.5 Indústria farmacêutica multinacional

Esta indústria farmacêutica multinacional está voltada a descobrir, desenvolver e disponibilizar medicamentos inovadores que ajudem os pacientes a superar doenças graves.

Todas as sextas, o expediente dos 450 funcionários da empresa farmacêutica no Brasil acaba às 15 horas – no verão, o horário é ainda mais curto ainda e termina ao meio-dia. Batizadas de “Short Friday” e “Summer Friday”, as opções valem para todas as pessoas, com exceção dos vendedores, e funciona da seguinte forma: nos outros dias da semana do ano, é preciso compensar duas horas semanais, ou 30 minutos por dia, para usar o benefício às sextas. No verão, a compensação deve ser de 1 hora por dia de segunda a quinta.



O “Work at Home, é outro projeto que deve trazer benefícios em breve”. Por meio dele, os funcionários poderão trabalhar de casa uma vez na semana. Devem participar do programa Piloto os níveis de Presidência, Diretores, Gerentes e, outros cargos, desde que tenham a aprovação da liderança imediata e alinhamento com RH.

**Figura 7** Empresa multinacional farmacêutica



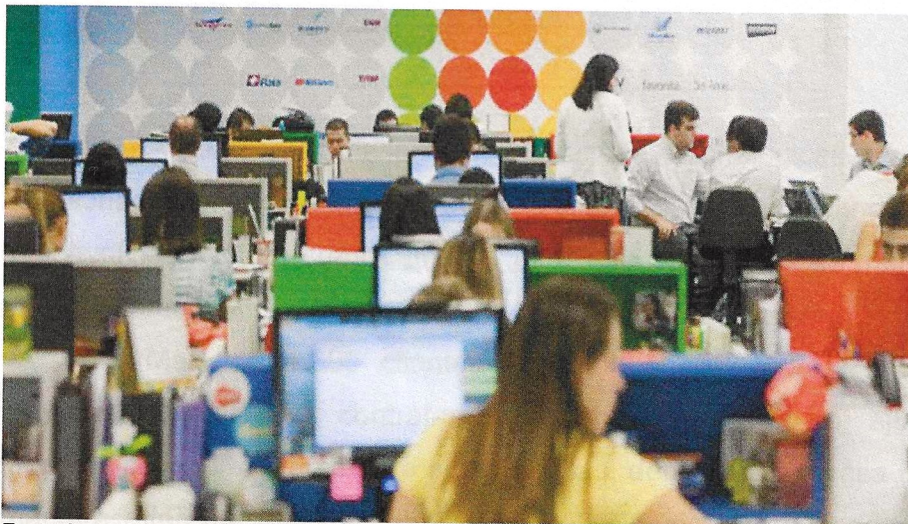
Fonte: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios#5>. Acessado em 04/10/2015.

#### 7.6 Empresas gestora do programa de fidelidade de uma companhia aérea brasileira

Desde janeiro de 2011, a gestora do programa de fidelidade de uma empresa aérea brasileira, adotou o programa de horário flexível com o intuito de melhorar a qualidade de vida das pessoas que emprega, a maioria com cargos comerciais ou administrativos. Todos os 145 funcionários são elegíveis a cumprirem sua carga horária de trabalho independente da hora que cheguem ou que saiam da empresa.



**Figura 8** Gestora do programa de fidelidade



Fonte: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios#6>

#### 7.7 Empresas líder mundial em serviços de informação, fornecendo dados e ferramentas de análise a clientes ao redor do mundo.

A empresa auxilia os clientes no gerenciamento do risco de crédito, prevenção a fraudes, direcionamento de campanhas de marketing e na automatização do processo de tomada de decisão, e também apoia pessoas físicas na verificação de seus relatórios e scores de crédito e na proteção a fraudes de identidade.

Ter funcionários menos estressados e, por consequência, mais felizes e produtivos foi o que motivou esta empresa a adotar o modelo de gestão flexível de horários em 2010. O programa, ampliado a cada ano, começou com a opção das pessoas chegarem e saírem uma hora antes ou depois dos horários padrões de trabalho – e em 2013 já contemplava três horas. O horário de entrada poderá ser entre 7h e 10h e a saída entre 16h e 19h, com uma hora de almoço, que também pode ser flexível e estendida em 30 minutos, e compensada no horário de saída. Todos os 2787 funcionários do Brasil são elegíveis, contanto que a escolha seja combinada com o gestor.



## 7.8 Empresas no ramo de recrutamento e seleção – Brasil

A empresa desenvolve soluções tecnológicas para encontrar e selecionar os melhores talentos para as empresas. Para os candidatos, promover o desenvolvimento em suas carreiras para que encontrem as melhores empresas, gratuitamente.

Mais de 1.800 clientes espalhados pelo Brasil, entre elas grandes empresas brasileiras, contratam seus funcionários com ajuda do sistema tecnológico de recrutamento e seleção. Mas, dentro da empresa de software, uma maneira diferente de lidar com seus profissionais vigora desde sua origem, em 1999. Todos os 140 funcionários desta empresa trabalham com base em uma gestão colaborativa e participativa, cujo sistema de horário flexível é intrínseco.

Todos os empregados sabem que precisam trabalhar oito horas por dia para que os negócios deem certo, e possam beneficiar a todos. E, por confiar no comprometimento deles, a empresa deixa que cada profissional escolha como preferamos exercer essa carga de trabalho, seja em casa ou na sede da companhia, em São Paulo, seja começando a trabalhar pela manhã ou na parte da tarde.

**Figura 9** Empresa no ramo de recrutamento e seleção



Fonte: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios#8>



## CONCLUSÃO

Nós podemos concluir que o tema abordado é de extrema importância para o sucesso das empresas, pois para um bom desempenho profissional é necessário haver qualidade de vida.

A pesquisa relatada neste trabalho numa Empresa de Refrigeração Ltda com os funcionários que atuam no setor administrativo, mostra claramente o grau de satisfação relacionada a fatores que são essências para se ter qualidade de vida no trabalho.

Com relação as oitos empresas que buscam dar qualidade de vida aos funcionários, reportagem da Revista Exame, a QVT pode ser avaliada em uma determinada organização à medida que essa organização tem condições de satisfazer as necessidades de seus membros, adotando medidas que permitam aos mesmos, bom lugar para trabalhar, ou seja, ambiente seguro, limpo, funcional, bem dimensionado e arrumado. Deve ser adotada, também, uma política justa de salários e promoção, respeitando os direitos trabalhistas, além de uma política de investimentos em programas de treinamentos, criando oportunidades para o desenvolvimento das capacidades e dos talentos.

Finalizando, para o Chiavenato um bom lugar para se trabalhar possibilita entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais. Da perspectiva de um empregado isto é uma questão fundamental de justiça. Na sua visão, não é justo que um local de trabalho seja a única coisa nas vidas das pessoas aliás, como temos visto atualmente na esmagadora maioria dos casos. Um contexto com essa característica, segundo ele, não permite que as pessoas se desenvolvem ou se tornem mais completamente humanas.



## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. de; FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v.33, n.2, p.4051, abr./jun, 1998.

BOSSARDI, ANDRÉA; BECKER, ELIZIANE, DE OLIVEIRA, OTAVIO; TOSO, THAIANA. **Qualidade de vida no trabalho.** Disponível em: <[http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/QVT/qvt%20-%20estudo%20de%20caso.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/qvt%20-%20estudo%20de%20caso.pdf)> Acesso: 03 set 2015.

CHIAVENATO IDALBERTO, **2004 - os objetivos da gestão de pessoas.** Disponível em: <<http://www.gestaodepessoasmba.com.br/p/gestao-de-pessoas.html>> Acesso: 03 set 2015

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho.** Disponível em: < Acesso: 03 set 2015.

GONÇALVES, FABIO; MIRANDA, ALESSANDRO ; NEVES, ALYNNE; SANTOS, LUZIA; DA CONCEIÇÃO, MARCELO; BARREIRA, MARLENE; CHAGAS, RAFAELA; MATTOS, RAPHAEL. **A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas.** Disponível em: <[www.fara.edu.br/sipe/index.php/anuario/article/download/144/128](http://www.fara.edu.br/sipe/index.php/anuario/article/download/144/128)>. Acesso: 03 set 2015.

HONÓRIO, L. C; MARQUES, A. L. **Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular.** Revista de Administração, São Paulo, v.36, n.2, p.57-66, abr./jun., 2001. Acesso: 03 set 2015

KANESIRO, LIDIANE APARECIDA, DURIGAN, JESUS ANTÔNIO, KANESIRO, JANAÍNA CRISTINA. **Qualidade de vida no trabalho.** Disponível em: <<http://www.ufrb.edu.br/magistra/2000-atual/volume-26...1/download>> . Acesso: 03 out 2015.

LIMA, M. V. **Doenças ocupacionais na construção civil.** Rev Técnica, São Paulo, v. 89, p.42-44, ago. 2004. Acesso: 03 out 201.

MENDES, R.; DIAS, E. C. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador.** Rev Saúde públ., São Paulo, 25: 341-9, 1991. Acesso: 03 out 2015.

MORAES, L. R. F; KILIMNIK, Z. M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo.** Belo Horizonte, CEPEAD/FACE da Universidade Federal de Minas Gerais, 1994. (Relatório de Pesquisa). Acesso: 03 out 2015.

O'DONNELL, MICHAEL. 2000. **"How to Design Workplace Health Promotion Programs"**. Cleveland: American Journal of Health Promotion, 2000. Acesso: 05 out 2015

QUIRINO, T; XAVIER, O. **Qualidade de vida no trabalho em organizações de pesquisa**. Revista de Administração. São Paulo, v.22, n.1, p.71-82, jan./mar., 1987.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v.08, n.1, p.23-25, jan./mar., 2001.

VAZ, TATIANE. **8 empresas que buscam dar qualidade de vida aos funcionários**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/8-empresas-que-buscam-dar-qualidade-de-vida-aos-funcionarios>>. Acesso: 04 out 2015

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** Slow Management Review. USA: v.15, n. 1, p. 11-21, 1973

**Qualidade de vida nas empresas**. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/K206012.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K206012.pdf)>. Acesso: 15 nov 2015.

| Nome                             | RG           | Assinatura                      |
|----------------------------------|--------------|---------------------------------|
| ADRIANO FONSECA DE CASTRO SANTOS | 4393874-9    | Adriano F. de Castro Santos     |
| AMANDA FLORENTINI DOS SANTOS     | 42511515-8   | Amanda F. Florentini dos Santos |
| BRUNA CRISTINA CESTONI           | 33.770.496-X | Bruna C. Cestoni                |