**QUALIDADE DE VIDA COMO FATOR IMPACTANTE NO AMBIENTE PROFISSIONAL**

Leonilda de Fatima Barbosa

Leticia Baggio

**RESUMO:**

## A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proporciona uma maior participação dos colaboradores, integrando todos os níveis hierárquicos da organização, permitindo que seus líderes conheçam melhor seus liderados e assim, podendo extrair suas potencialidades e consequentemente garantindo um índice de assertividade maior, gerando resultados satisfatórios relacionados às metas da empresa. A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) reflete-se numa empresa mais humanizada, com profissionais saudáveis, felizes e dispostos para a execução do trabalho. Este artigo busca discutir a importância da qualidade de vida no ambiente profissional, partindo da apresentação dos principais modelos de Qualidade de Vida no Trabalho e dos benefícios decorrentes da sua implementação. Dessa forma, trata-se de uma pesquisa bibliográfica. Os resultados desta pesquisa apontaram a contribuição de cada modelo de QVT apresentado e os benefícios esperados para empresa e colaborador.

**Palavras-chave**: Qualidade de vida no trabalho, empresa, colaboradores.

**ABSTRACT:**

## Quality of Work Life (QWL) provides greater employee participation, integrating all levels of the organization, allowing its leaders know better their team and thus can extract their potential and thus ensuring a greater assertiveness index, generating results satisfactory related to the company's goals. The search for the Quality of Life at Work (QVT) is reflected in a more humane company with healthy professional, happy and willing to perform the work. This article discusses the importance of quality of life in the workplace, based on the presentation of the main Quality of Life at Work models and the benefits resulting from its implementation. Thus, it is a literature search. The results of this research show the contribution of each of the model QVT and the expected benefits to the company and employee.

## Keywords: Quality of life at work, company, employees.

**1. INTRODUÇÃO**

Cada vez mais as empresas se veem diante de um maior desenvolvimento tecnológico. A busca pela qualidade, produtividade e competitividade junto a um mercado globalizado, exige uma maior participação e envolvimento de seus profissionais no processo de suas empresas.

No entanto, atualmente, uma das maiores preocupações dentro de uma organização é justamente com seus colaboradores, uma vez que é em seu ambiente de trabalho que ele passa a maior parte do seu tempo, tornando assim, fundamental o reconhecimento e valorização desse profissional.

Fernandes (1996, p.37) ressalta que, “[...] somente atendendo às necessidades das pessoas e as desenvolvendo, maximizando as suas potencialidades, é que a empresa também se desenvolverá atingindo suas metas.”

Diante desse contexto, as empresas investem fortemente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Fernandes (1996, p. 46) deixa claro que a “QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que esta inserida”.

A busca pela qualidade pede movimentos contínuos, uma vez que essa qualidade vem confirmando que, sua prática contribui de forma significativa para que os profissionais sintam-se saudáveis, motivados, felizes e preparados para vencer os desafios diários de uma jornada de trabalho, o que propicia um ambiente de trabalho salutar e altamente produtivo.

De acordo com Bom Sucesso (2002, p. 26):

“A qualidade de vida resulta do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se busca lealdade, qualidade e produtividade.”

É de comum acordo que o ser humano é elemento diferenciador para o êxito de uma organização. As empresas apenas serão bem sucedidas ao atingirem a satisfação dos seus colaboradores.

A competitividade existente no mercado de trabalho traz um grande desgaste e desencadeia sacrifícios àquele colaborador que age de forma atuante e participativa.

Essa dedicação ao trabalho desencadeia um desgaste mental e físico nos colaboradores. No ambiente profissional ocorre a interação com outras pessoas, surgem as metas e objetivos a se alcançar. É também um espaço onde pode ocorrer discórdias, situações de conflito e estresses.

Diante desse cenário a qualidade de vida no trabalho firma-se cada vez mais como algo efetivo e não como uma “moda passageira” do mercado de trabalho.

Este artigo busca discutir a importância da qualidade de vida no ambiente profissional, partindo da apresentação dos principais modelos de Qualidade de Vida no Trabalho e dos benefícios decorrentes da sua implementação.

Ao final, espera-se um olhar mais profundo e de uma maior relevância sobre o tema aqui proposto, para que se ampliem os conhecimentos acerca da qualidade de vida no trabalho.

## 2. O SER HUMANO NA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

Na atualidade, um dos grandes desafios do ser humano é atingir o equilíbrio entre vida profissional saudável e qualidade de vida.

Esse equilíbrio proporcionará a felicidade tão ansiada por todos. Contudo, para que isso se realize de forma plena é necessário que a pessoa tenha saúde, realização pessoal e profissional.

 Rodrigues (1994, p.93) afirma que: “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

Segundo Ferrans apud (Ribeiro, 2006), qualidade de vida é o sentimento pessoal de bem-estar que provém da satisfação ou insatisfação com aspetos da vida que se revestem de importância para a pessoa.

Com esse entendimento, o ser humano que compõe um sistema de uma cadeia produtiva busca continuamente realizar seus anseios e ainda mais, pertencer a um grupo social, sendo aceito naquele ambiente.

Sendo assim, o trabalho assume um papel de suma importância na vida das pessoas.

A valorização do capital humano é fundamental nesse sentido, para um desenvolvimento saudável e estruturado de qualquer ser humano e também da empresa.

O comprometimento de seu colaborador é de extrema importância para um trabalho bem sucedido.

O grau de satisfação e motivação com que ele desempenha suas funções reflete diretamente nos resultados da empresa.

Para Quirino & Xavier (1987), qualidade de vida é uma abordagem que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho, pois ela tem representado na literatura de organizações e de recursos humanos, o assunto globalizante que antes era abordado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho.

Moraes (1994) afirma que qualidade de vida no trabalho é uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas.

O ser humano pode motivar-se ou não, dependendo das condições de trabalho a que fica exposto.

Segundo a Consultora de Recursos Humanos Cintia Leonor [[1]](#footnote-1), pode-se elencar alguns fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho:

- Falta de valorização e reconhecimento;

- Salário incompatível com as atribuições;

- Espaço físico sem condições adequadas para realização do trabalho;

- Falta de um bom relacionamento interpessoal.

Esses fatores impactam negativamente, tanto no profissional como na organização em que ele trabalha, pois esse conjunto de fatores negativos o impossibilitará de resolver conflitos no trabalho, de focar em suas atribuições ou agir com criatividade, diminuindo assim seu potencial produtivo.

Ciente dessa realidade e primando pela excelência nos trabalhos desempenhados, surge o conceito de qualidade de vida no trabalho.

## 3. qualidade de vida no trabalho - QVT

## Pode-se afirmar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um programa contínuo que tem por finalidade a satisfação dos colaboradores ao desempenharem seu trabalho junto à empresa.

## É considerado um processo de gestão que busca o aumento de produtividade e competitividade. Ainda, é possível definir a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um conjunto de ações propostas pelas empresas, com a finalidade de melhorar o relacionamento interpessoal, a produtividade e a qualidade de vida do colaborador. Não seria errado ligar a QVT diretamente a uma visão holística, mais humanizada.

## Humanismo segundo Amatuzzi (1999, p. 90), “pode ser aplicado a qualquer filosofia que coloque o homem no centro de suas preocupações, em relação a um desprezo pelo que é essencialmente humano, como o trabalho, por exemplo,”.

## Muitas empresas apresentam programas padronizados de qualidade de vida no trabalho, “engessados”, sem direcionamento ou visão estratégica e sem investimentos ou qualquer outra forma de incentivo. Obviamente, os resultados são inexpressivos.

## Para o êxito efetivo da qualidade de vida no trabalho há necessidade de um programa planejado, que leve em consideração as especificidades e anseios de cada organização.

## Gonçalves (1998, p.51) menciona que “o trabalho submetido à ditadura de princípios econômicos jamais conduzirá ao pleno desenvolvimento do homem. E este será apenas possível quando, ao lado de diretrizes técnicas [...], o trabalho for regulado por imperativos de natureza ética.” Para Rodrigues (1991, p.83), “a expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

## A partir de um diagnóstico onde se aponte as situações problemas, sejam de natureza física ou humana, bem como as limitações para execução das atividades ocupacionais, será possível a realização efetiva de ações contundentes que culminarão no sucesso da implantação do programa de qualidade de vida.

## Conforme França (1997):

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

## Empresas com qualidade de vida têm entre suas prioridades, a garantia que seus colaboradores estejam satisfeitos com a empresa e com seus colegas de trabalho. Significa dizer que os colaboradores têm suas necessidades básicas e de outros níveis realizados e que se sentem motivados para trabalhar em equipe.

## Chiavenato (2006) diz que qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais.

## Reforçando o pensamento de Chiavenato, Bom Sucesso (1997) afirma que de forma geral, Qualidade de vida no Trabalho abrange:

## - Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;

## - Orgulho pelo trabalho realizado;

## - Vida emocional satisfatória;

## - Autoestima;

## - Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;

## - Equilíbrio entre trabalho e lazer;

## - Horários e condições de trabalho sensatos;

## - Oportunidades e perspectivas de carreira;

## - Possibilidade de uso do potencial;

## - Respeito aos direitos;

## - Justiça nas recompensas.

## A melhoria no processo da produtividade desperta um sentimento de dignidade que motiva o ser humano a participar de forma proativa dentro da empresa. Ou seja, melhoria de produtividade é uma consequência para a qualidade de vida no trabalho.

## O ser humano tende a produzir menos e de forma insatisfatória, se estiver inserido em um ambiente desmotivador e com condições precárias de trabalho.

## Chiavenato (2004) afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT tem sido uma das ferramentas mais úteis nas organizações, pois serve para identificar o grau de satisfação dos colaboradores com o seu trabalho, sendo um indicador de experiências humanas no ambiente de trabalho.

## O objetivo principal do programa de qualidade de vida no trabalho é sempre a busca pela satisfação do colaborador, reconhecendo seu valor e mostrando interesse verdadeiro por ele, proporcionando um ambiente saudável no que tange o bem estar físico e emocional.

## A proposta da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT deve ter o olhar focado no desafio contínuo de buscar sempre a valorização, acolhimento e reconhecimento do seu corpo funcional, a fim de obter como resultado um trabalhador satisfeito e feliz em fazer parte dessa empresa.

## 4. MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA

Para melhor se mensurar a percepção dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho, criaram-se indicadores ou modelos de QVT.

Limongi-França (1996) conclui que tais indicadores permitem uma clareza de critérios e propiciam maior objetividade na avaliação e na definição de ações. A seguir apresenta-se os principais modelos de QVT disponíveis na literatura:

### 4.1 Modelo de Richard Walton

Para Walton (1973) apud Rodrigues (1994) a “expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Esse modelo buscou a identificação das condições da QVT diante de uma categorização conceitual e dimensional, conforme demonstra o Quadro 1:

|  |  |
| --- | --- |
| **Fatores de QVT** | **Dimensões** |
|  |   |
| 1 – Compensação justa e adequada |   Salário adequado ao trabalhador.  Equidade ou compatibilidade interna.  Equidade ou compatibilidade externa. |
|  |  |
| 2 – Condições de segurança e saúde no trabalho |   Jornada de trabalho   Ambiente físico (seguro e saudável). |
|  |  |
| 3 – Utilização e desenvolvimento de capacidades |   Autonomia   Significado de tarefa.  Identidade de tarefa.  Variedade de habilidades.  Retroação e retroinformação. |
|  |  |
| 4 – Oportunidades  de crescimento contínuo  e segurança |   Possibilidade de carreira.  Crescimento profissional.  Segurança de emprego. |
|  |  |
| 5 –  Integração social na organização |   Igualdade  de oportunidades .  Relacionamento interpessoais  e grupais   Senso comunitário. |
|  |  |
| 6 – Garantias constitucionais |   Respeito às leis  e direitos trabalhistas .  Privacidade pessoal  Liberdade de expressão.  Normas e rotinas claras  da organização. |
|  |  |
| 7 – Trabalho e espaço total de vida |   Papel balanceado na vida e no trabalho. |
|  |  |
| 8 –  Relevância social da vida no trabalho |   Imagem da empresa.  Responsabilidade social  pelos produtos e serviços.  Responsabilidade social pelos empregados. |

### Quadro 1 – Modelo de Waton

### Fonte: adaptado de CHIAVENATO (1999, p.393).

### 4.2 Modelo de Hackman & Oldham

Hackman e Oldham (1975) afirmam que a QVT tem como eixo principal a positividade pessoal e no resultado do trabalho. Nesse sentido refere-se à motivação interna, realização no ambiente de trabalho, absenteísmo e rotatividade.

Nesse modelo são apresentados cinco fatores básicos que possuem seus aspectos baseados no cargo. Conforme Chiavenato (1999) os fatores são:

a) Variedade de Habilidades: A execução de uma tarefa requer uma variedade de atividades para sua execução, necessitando de pessoas com várias habilidades e talentos;

b) Identidade da Tarefa: O grau que a tarefa requer a execução de um trabalho, concluído e identificável, com resultados visíveis e acabados em sua completude;

c) Significância da Tarefa: O quanto a tarefa tem impacto sobre a vida e trabalho das pessoas, na organização ou no ambiente externo;

d) Autonomia: O grau de liberdade substancial que a tarefa fornece ao indivíduo, podendo programar o trabalho e os procedimentos na sua execução;

e) Fedback:O grau em que o indivíduo recebe claras informações sobre seu desempenho por seus superiores e pela execução de sua própria tarefa.

**4.3 Modelo de Westley (1979)**

O Modelo de Westley (1979, apud Rodrigues (1995) analisa a Qualidade de Vida no Trabalho a partir de quatro indicadores fundamentais, assim definidos:

**Econômico:** Equidade salarial;

**Político:** Sensação de estabilidade no emprego;

**Psicológico:** Possibilidade de auto-realização;

**Sociológico:** Participações nas decisões de trabalho relacionadas à execução de tarefas e com a distribuição de responsabilidade na equipe.

### 4.4 Modelo de Davis & Werther (1983)

Davis & Werther, 1983, p. 71 apud Rodrigues, 1994, p. 87, definem a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT como “afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo, porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”.
Existe uma classificação de exigências sobre o projeto de cargo no que tange aos elementos:

**- Elementos organizacionais:**A abordagem é feita levando-se principalmente em consideração a eficiência, sendo a especialização o foco da racionalização do trabalho.

Dentre os elementos de QVT associados a esse modelo estão:

**- Abordagem mecanicista**: Visa a identificação de cada tarefa em um cargo;

**- Fluxo de trabalho**: O processo de produção é determinante da sequência e equilíbrio entre os cargos, visando a eficiência;

**- Práticas de trabalho**: Como o indivíduo executa o trabalho.

**- Elementos ambientais:** Envolvem as expectativas sociais e as habilidades e disponibilidades dos empregados.

Os elementos de QVT associados são:

**- Habilidades e disponibilidades de empregos**: Visa o equilíbrio entre as exigências do cargo e as habilidades dos funcionários;

**- Expectativas sociais**: Vislumbrando os anseios da sociedade.

**- Elementos comportamentais:** Vislumbra a necessidade de não apenas priorizar a eficiência, mas também os atributos comportamentais do indivíduo.

São fatores de QVT associados a esse elemento:

**- Autonomia:** Visa proporcionar liberdade e responsabilidade pelo trabalho;

**- Variedade:** Aplicar suas múltiplas habilidades e capacidades;

**- Identidade da tarefa:** Apontar todo o processo de trabalho executado;

**- Retroinformação:** Disponibilizar informações sobre o trabalho executado pelos indivíduos.

### 4.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Nesse modelo, a proposta elaborada por Nadler & Lawler (1983) apud Rodrigues (1995), apresenta seis fatores com possibilidades de previsão do sucesso de um programa de QVT, sendo esses:

- Percepção da necessidade;

- O foco do problema que é destacado na organização;

- Estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes;

- Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;

- Sistemas múltiplos afetados;

- Envolvimento amplo da organização.

Ainda, Vieira (1996, p.40) descreve que tal modelo identifica algumas atividades representativas da qualidade de vida no trabalho que são fundamentais em quatro aspectos, são eles:

- Participação dos funcionários nas decisões;

- Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos;

- Inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional;

- Melhora do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

## 5. METODOLOGIA

## Segundo Fonseca (2002), methodos significa organização, e logos, estudo sistemático, pesquisa, investigação; ou seja, metodologia é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou um estudo, ou para se fazer ciência.

## A metodologia se caracteriza pelo interesse em validar o caminho escolhido para se chegar ao objetivo proposto pela pesquisa.

## Dessa forma, a metodologia transpassa a descrição dos procedimentos (métodos e técnicas a serem utilizados na pesquisa), indicando a escolha teórica realizada pelo pesquisador para a abordagem do objeto de estudo.

## No entanto, embora não sejam a mesma coisa, teoria e método são dois termos inseparáveis, “devendo ser tratados de maneira integrada e apropriada quando se escolhe um tema, um objeto, ou um problema de investigação” (MINAYO, 2007, p. 44).

##  Pesquisar consiste numa busca constante por respostas que satisfaçam as necessidades humanas por melhorias ou aumento de conhecimento.

##  A este respeito, a pesquisa pode ser definida como “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (GIL, 2002, p. 17).

##  No caso deste artigo, a pesquisa pode ser classificada como sendo exploratória, de cunho exclusivamente bibliográfico, utilizando-se de fontes bibliográficas atualizadas e pertinentes ao tema proposto.

A pesquisa bibliográfica, para Marconi e Lakatos (2001 p. 43-44):

Trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas em imprensa escrita, documentos eletrônicos. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações.

O objetivo de uma pesquisa exploratória é familiarizar-se com um assunto ainda pouco conhecido, pouco explorado. Ao final de uma pesquisa exploratória, se conhece mais sobre aquele assunto, e assim, apto para a construção de hipóteses.

## A pesquisa exploratória estabelece critérios, métodos e técnicas para a elaboração de uma pesquisa e visa oferecer informações sobre o objeto desta e orientar a formulação de hipóteses [(CERVO E SILVA, 2006)](http://oferta.vc/omia).

## Para Gonçalves (2014) a pesquisa exploratória visa à descoberta, o achado, a elucidação de fenômenos ou a explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes. A exploração representa, atualmente, um importante diferencial competitivo em termos de concorrência.

## Dentro da proposta de uma atividade exploratória encontram-se relevantes descobertas científicas, daí a importância dessa forma de pesquisa.

## 6. discussão de resultados

O trabalho é essencial na vida das pessoas. Não são raras às vezes em que o colaborador passa mais tempo no ambiente de trabalho, no convívio com seus colegas, do que com seus familiares.

Por isso cada vez mais as empresas investem na qualidade de vida para seus colaboradores, pois colaboradores saudáveis tem maior disposição para realizarem suas atribuições profissionais, produzindo com motivação. No cotidiano de uma organização, um ambiente de trabalho salutar onde existe consideração e respeito pelo outro, constrói uma relação sólida entre empresa e colaborador.

A qualidade de vida no trabalho se apresenta como uma preocupação do homem deu-se inicio da sua existência, com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. “O conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientas e psicológicos do local de trabalho” (CHIAVENATO, 2004).

O colaborador não busca apenas salários atraentes. Hoje as condições de trabalho ofertadas pelas empresas onde impera um clima estimulante, com liberdade de expressão, trabalho em equipe, incentivos ao desenvolvimento da capacidade de liderança, reconhecimento entre outros valores humanos, influenciam diretamente em sua decisão na hora de aceitar uma oportunidade de trabalho.

Com essa percepção Matos (1996), afirma que uma empresa feliz é aquela que oferece condições motivacionais à plenitude da realização humana, ou seja, um clima estimulador à participação e expressão, exercício regular da delegação de autoridade e do trabalho em equipe, incentivos ao desenvolvimento da capacidade de liderança, reconhecimento do esforço empreendedor e à obtenção de resultados.

A presente pesquisa apresentou os modelos teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, que ocorreu por meio de levantamento bibliográfico.

Dentre os conceitos de QVT explorados nesse artigo e constantes na seção 4 – Modelos de Qualidade de vida no Trabalho – o defendido por Walton (1973), demonstra ser o mais abrangente, pois é definido como o atendimento de necessidades humanas e seus anseios, alicerçadas pela ideia de humanização e responsabilidade social das organizações, com a centralização na valorização do indivíduo enquanto participante de um grupo, buscando assim, humanização do ambiente profissional, provocando o sentimento de bem estar nos colaboradores.

Uma empresa com postura humanizada apresenta uma maior possibilidade de promover a melhoria na qualidade de vida no trabalho, contribuindo para o desenvolvimento tanto dos colaboradores quanto da própria organização.

## Com base na pesquisa realizada, é possível afirmar que melhoria no processo da produtividade por parte das empresas, gera inúmeros benefícios, pois além de motivar os colaboradores, faz com que eles atuem de forma proativa na empresa. Ou seja, esse é o caminho para a qualidade de vida no trabalho.

**7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Todos têm ciência da importância do trabalho na vida do ser humano.

A valorização humana na empresa implica na consideração da plenitude de realização do homem, cujos referenciais para nós são os quatros polos existenciais: fé, amor, trabalho e lazer. Esses são os fundamentos de uma política de valorização do ser humano no trabalho, que compreende, em uma visão integrada, as funções clássicas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento gerencial, benefícios, cargos e salários, avaliação de desempenho, promoção sucessão e comunicação interna (MATOS, 1997, p.17)

Nesse sentido faz-se indispensável somar esforços para que colaborador e empresa busquem juntos caminhos que proporcionem essa realização plena em todos os aspectos da vida humana.

Fica claro que o tema Qualidade de Vida no Trabalho – QVT é um tema atual e de relevância dentro das empresas que se preocupam de forma verdadeira, com o bem estar de seus colaboradores.

Faz-se importante ressaltar que investimentos na qualidade de vida no trabalho implica em benefícios, tais como: um trabalho mais humanizado, gerando e um clima saudável que proporciona o bem estar necessário para a realização dos colaboradores.

No que se refere ao objetivo do tema aqui proposto: Qualidade de vida como fator impactante no ambiente profissional, que visou abordar sobre o impacto da qualidade de vida no desempenho e na produtividade do ser humano, foi amplamente alcançado, uma vez que aprofundou os conhecimentos desta pesquisadora, por meio das pesquisas realizadas, proporcionando um olhar mais holístico sobre o tema.

Por fim, a referida pesquisa permitiu também evidenciar a importância do reconhecimento por parte das empresas no que se refere ao interesse em melhorar aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, pois é notório e sabido que tais aspectos influirão nos resultados financeiros da empresa, pois colaboradores satisfeitos, reconhecidos e recompensados no ambiente profissional produzem mais e melhor.

**REFERÊNCIAS**

BUENO, Sérgio. **As melhores empresas na gestão de pessoas.** Revista Valor Carreira, nº1, out/2003.

CERVO, Amado Luiz; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica.** São Paulo: Ed. Prentice Hall Brasil, 2006.

# CHIAVENATO Idalberto -, 2004- Os objetivos da gestão de pessoas. São Paulo 2ª edição. Ed. Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.]

CONTE, Antônio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho.** Revista Fae Business, nº 7, nov/2003.

CORREA, Ana Cláudia**. Benefícios e outras práticas de empresas de ponta**. Site: www.empregos.com.br, http://carreiras.empregos.com.br, 15/05/2006.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002.

FRANÇA, A C. Lomongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abri./mai./jun.1997.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Revista brasileira de medicina psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-80, abr.-mai.-jun. 1997.

Gil, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual da Metodologia da Pesquisa Científica.** 2 ed. São Paulo: Ed. Avercamp, 2014.

GONÇALVES, Y. P. **A intencionalidade e o ato educacional escolar**. Revista Intertemas, Presidente Prudente, 1998.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho:**esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000.São Paulo, 1996. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo 1996.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicação e trabalho científico.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MATOS, F. G. de**. Empresa Feliz**. 2 ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

MATOS, F. G. **Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho.** São Paulo: Makron Books, 1997.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo: HUCITEC, 2007.

MORAES, L. F. R.; 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, [Relatório de Pesquisa], 1994.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. Rio de Janeiro. José Olympio, 1997.

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

Ribeiro, J. **Relação entre a psicologia positiva e as suas variáveis protectoras, e a qualidade de vida e bem-estar como variáveis de resultado.** In: I.Leal (Coord.).**Perspectivas em psicologia da saúde** (pp.231-244). Coimbra: Quarteto Editora, 2006.

RICCI, Juliana. **O desafio de se construir uma boa empresa para se trabalhar.** Site: www.empregos.com.br, http://carreiras.empregos.com.br, 11/05/2006.

RICCI, Juliana. **Os sentidos do trabalho**. Site: www.empregos.com.br, http://carreiras.empregos.com.br, 11/05/2006.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

Site: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1997-rh-23.pdf>

SUCESSO, Edina de Paula Bom. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

SUCESSO, Edina de Paula Bom.**Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total.** Florianópolis: Insular, 1996.

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

1. Cintia Leonor, Pedagoga, Auditora de Qualidade ISO 9001, Consultora de Recursos Humanos da Empresa Anjos Treinamentos. [↑](#footnote-ref-1)