

FACULDADE LABORO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO MBA EM GESTÃO DE PESSOAS

**JESIALLY ALVES COSTA SANTOS**  
**MARILDE ASSUNÇÃO PEREIRA DOS SANTOS**  
**RAIMUNDA PEREIRA DA SILVA**

**A PRÁTICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA COMBATER  
AGENTES ESTRESSORES ORGANIZACIONAIS**

São Luis  
2019

**JESIALLY ALVES COSTA SANTOS  
MARILDE ASSUNÇÃO PEREIRA DOS SANTOS  
RAIMUNDA PEREIRA DA SILVA**

**A PRÁTICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA COMBATER  
AGENTES ESTRESSORES ORGANIZACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização MBA em Gestão de Pessoas, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Profa. Ma. Ana Nery Rodrigues

São Luis  
2019

Santos, Jesielly Alves Costa

A prática da qualidade de vida no trabalho para combater agentes estressores organizacionais / Jesielly Alves Costa Santos; Marilde Assunção Pereira dos Santos; Raimunda Pereira da Silva -. São Luís, 2019.

Impresso por computador (fotocópia)

14 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação em Gestão de Pessoas) Faculdade LABORO. -. 2019.

Orientadora: Profa. Ma. Ana Nery Rodrigues

1. Qualidade. 2. Vida. 3. Trabalho. 4. Organização. 5. Pessoas. I. Título.

CDU: 331.45:658

**JESIELLY ALVES COSTA SANTOS  
MARILDE ASSUNÇÃO PEREIRA DOS SANTOS  
RAIMUNDA PEREIRA DA SILVA**

**A PRÁTICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA COMBATER  
AGENTES ESTRESSORES ORGANIZACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em MBA em Gestão de Pessoas, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Profa. Dra.** (Orientadora): Prof.(a). Ma. Ana Nery Rodrigues  
Mestrado em Estratégias de Investimento e Internacionalização  
ISG - Business & Economics School de Portugal

---

**Examinador 1**

---

**Examinador 2**

## **A PRÁTICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA COMBATER AGENTES ESTRESSORES ORGANIZACIONAIS**

**JESIALLY ALVES COSTA SANTOS  
MARILDE ASSUNÇÃO PEREIRA DOS SANTOS  
RAIMUNDA PEREIRA DA SILVA**

### **RESUMO**

O presente estudo busca mostrar como os fatores que influenciam na “Qualidade de Vida” no Trabalho são importantes para que a empresa tenha em seu ambiente, colaboradores mais motivados e produtivos. Nesta proposição lista-se elementos relevantes para a construção da qualidade de vida no trabalho, como a motivação, a compensação justa e adequada, as condições de trabalho seguras e salutar, as oportunidades imediatas de utilizar e desenvolver a capacidade humana, a oportunidade para continuidade de crescimento e desenvolvimento, a integração social na organização de trabalho, o constitucionalismo na organização de trabalho, o espaço do trabalho dentro da vida como um todo e a relevância social da vida no trabalho, esse conjunto de práticas sendo essencial para o combate dos agentes estressores que venham comprometer o bem estar do colaborador na esfera organizacional. Foram realizadas pesquisas bibliográficas pautadas nas ideias de diversos autores para fundamentar teoricamente o objetivo deste artigo. Através do estudo verificou-se que funcionários mais satisfeitos, realizam suas tarefas da melhor maneira e contribuem para o crescimento da empresa. A qualidade de vida no trabalho é mais que um benefício para o colaborador, também é uma necessidade de vital importância para as empresas, quanto mais as pessoas são valorizadas mais produtivas se tornam, maior produtividade significa alcance de resultados, diante disso, tem-se pessoas mais felizes dentro de uma organização que tende a se desenvolver na proporção do alto desempenho de seus profissionais.

**Palavras-chave:** Qualidade. Vida. Trabalho. Organização. Pessoas.

## **PRACTICE OF THE QUALITY OF LIFE AT WORK TO COMBAT ORGANIZATIONAL STRESS AGENTS**

### **SUMMARY**

The present study seeks to demonstrate how the factors influences the "Quality of Life" at work is important for a company to have in its environment, the most motivated and productive employees. On the list itself, for the construction of life quality, work as a motivation, compensation and adequacy, such as safe and healthy working conditions, such as the immediate employment opportunities and the development of a human capacity, an opportunity for continuity development, social organization, organizational work, the work space within life as a whole and the social basis of life without work, this set of practices being essential for the struggle of the stressful agents will compromise the organizational sphere. The book was bibliographically based in the authors' senses to base the article. Through the study, it was found happiest people, performing the tasks in the best way and contributing to the growth of the company. Life's quality is more than a benefit to the employee, it is also important for the vital importance to the companies, the more people are valued, the more productive they become happier in an organization who tend to develop at high performance of its professionals.

Keywords: Quality. Work Life. Organization. People

## 1. INTRODUÇÃO

O tema qualidade de vida tem sido cada vez mais abordado no atual contexto social. A qualidade de vida refere-se à busca pela satisfação das pessoas nas diversas áreas como a saúde, relacionamento familiar, relacionamentos afetivos, vida social e a vida profissional. Qualidade de vida esta associada ao bem-estar físico e mental de cada um, sendo que a mola propulsora desse bem-estar é o equilíbrio entre o lado profissional e o pessoal, entre o físico e o emocional, no ambiente laboral não poderia ser diferente visto que a vida profissional exige muito tempo, esforço e dedicação dos trabalhadores e está cada vez mais atribuída com as cobranças e exigências do mercado. As pessoas passam aproximadamente oito horas por dia no ambiente de trabalho, cerca de 35 anos de suas vidas. Isso acarreta em consequências por vezes negativas para a saúde e a qualidade de vida dos indivíduos.

As questões relacionadas ao assunto “Qualidade de Vida no Trabalho” surgiu no século XX devido a estudos de pesquisadores sobre motivação e satisfação das pessoas no trabalho e alcançou maior visibilidade com o surgimento da escola de Relações Humanas, por volta da década de 20. O crescente cuidado com a Qualidade de Vida no Trabalho nos últimos anos decorre do acréscimo dos problemas correlacionados à saúde corporativa. Fatores relacionados ao ambiente de trabalho podem afetar positivamente ou negativamente o bem-estar de cada pessoa, ocasionando doenças e desequilíbrios no sistema imunológico e psicológico.

A qualidade de vida no trabalho compreende as diversas áreas que envolvem os recursos humanos de uma organização, onde o conjunto de fatores como a motivação, as relações interpessoais, o clima e o comportamento organizacional, os tipos de liderança, a saúde, o bem-estar e a satisfação do funcionário estão correlacionados à qualidade de vida profissional, e serão apresentados no decorrer dessa pesquisa, mostrando como a prática da Qualidade de Vida no Trabalho combatem os agentes estressores organizacionais.

## 2. PRINCIPAIS CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo o Dicionário Priberam a palavra “Qualidade” significa: aquilo que caracteriza uma coisa e, “Qualidade de Vida” é o conjunto de condições para o bem-estar de um indivíduo ou conjunto de indivíduos. Com base no conceito acima é possível compreender a ideia “Qualidade de Vida no Trabalho” que especifica condições que envolvem o ambiente laboral.

Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (ALBUQUERQUE e LIMONGI-FRANÇA, 1998 p. 41) ”.

Para Chiavenato (2004) “a qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer a suas necessidades pessoais com sua atividade na organização”.

De acordo com os autores Albuquerque & L. França e Chiavenato, podemos considerar que a QVT é um conjunto de ações e práticas empregadas pelas empresas como forma de melhoria no ambiente de trabalho, em forma de condições plenas para o desenvolvimento e a satisfação dos funcionários.

As organizações participam da discussão e aplicação desses conceitos; planejam, implantam e avaliam alternativas de produção que permitem maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus colaboradores, prevendo melhoras nos resultados. A atividade laboral é extremamente relevante para a manutenção da vida dos indivíduos, contribui para sua sobrevivência, considerando que uma parcela significativa da vida é passada no ambiente de trabalho, portanto é essencial que os trabalhadores se sintam bem nele.

Segundo Chiavenato (1996), “a Qualidade de Vida no Trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais através de suas experiências na organização”. Esse último conceito reforça a relevância das organizações priorizarem ao iniciar e durante as suas atividades esses aspectos de qualidade, a estrutura construída para execução do negócio deve apresentar condições favoráveis ao bem-estar dos trabalhadores que estará diretamente relacionada a qualidade da produção.



Conforme Bowditch e Buono (2004) QVT define-se em duas dimensões: a primeira “é a existência de um conjunto de condições tais como: cargo enriquecidos, participação dos empregados no processo de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante”; a segunda trata-se dos “efeitos visíveis que as condições de trabalho tem no bem-estar de um indivíduo (por exemplo: manifestações de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, a capacidade de atender a toda gama de necessidades humanas apresentadas”. Observa-se entre as duas definições que uma relaciona o método administrativo e a maior interação dos colaboradores no desenvolvimento da organização e a última está ligada diretamente a reação do indivíduo, os reflexos gerados nas pessoas através valorização.

## **2.1 BREVE HISTÓRICO DA ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Em termos históricos, a expressão qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu em meados de 1950, na Inglaterra, em estudos de Eric Trist e colaboradores, baseados no trinômio: indivíduo, trabalho e organização. A partir disso, apareceu a abordagem sociotécnica da organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no e com o trabalho, conforme Lacaz, (2000).

Em diversas áreas do mundo a preocupação com esse tema passou a crescer com os passar das décadas.

Meados dos anos 1960 através de pesquisas nacionais pela Universidade de Michigan no Estados Unidos, chamou a atenção para “Qualidade do Emprego” conforme as mudanças sociais. O surgimento do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Bowditch e Buono (2004, p. 206) diz que:

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi inicialmente apresentado no final da década de 1960 para enfatizar a deficiência da qualidade de vida no local de trabalho. A ênfase original (aproximadamente, de 1969 a 1974) foi influenciada pela preocupação da sociedade norte-americana, genericamente afluyente, em relação aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores, e com as maneiras de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho.

No Brasil, as ações voltadas para a QVT são mais recentes, acompanhando a abertura tardia do mercado nacional para importação de produtos estrangeiros e os aumentos de concorrência que lhe foram decorrentes, bem como a implantação de programas de qualidade total (FERNANDES, 1996).

Somente a partir dos anos 1980 alguns estudos começaram a ser realizados no território nacional, muitos influenciados, ainda, pelos modelos estrangeiros, com destaque para a Embrapa, em Brasília, e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais (ANGRAD, 2012; RODRIGUES, 1999). Nos anos 1990, assistiu-se a um incremento da produção científica brasileira sobre o tema (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Embora a qualidade de vida no trabalho for um assunto que vem sendo explanado há décadas, a melhor aplicabilidade do conceito é nos dias atuais, pois o mundo muda e as organizações também precisam mudar, as empresas que investem em qualidade de vida ganham vantagem competitiva em relação as outras organizações, visto que é utilizada para elevar o nível de satisfação dos colaboradores. Trabalhar em um ambiente confortável e saudável eleva o fator para melhoria na produtividade.

### **3. FATORES QUE NORTEIAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida no trabalho está interligada a motivação, sendo influência uma da outra, dessa forma não há como discutir sobre qualidade de vida e não mencionar a motivação. As teorias que se destacam são três, que são: a Teoria da Expectativa (Victor Vroom), a Teoria da Hierarquia das Necessidades (Abraham Maslow) e a Teoria dos Dois Fatores (Frederick Herzberg).

- Teoria da Expectativa (Victor Vroom)

O principal enfoque da teoria da expectativa é que as pessoas se esforçam mais para atingir os resultados, dependendo daquilo que elas receberão caso o resultado seja alcançado. Ou seja, agem esperando algo que lhes satisfaça como recompensa. Segundo Maximiano (2009, p. 252).

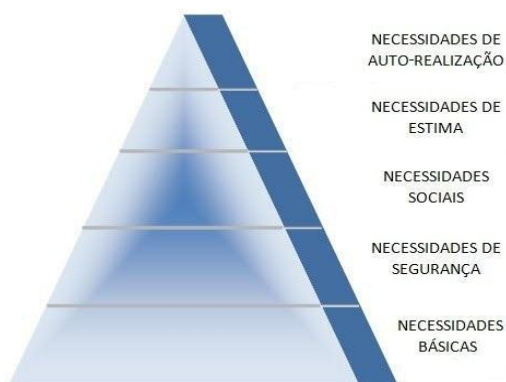
Em síntese, essa teoria demonstra que o desempenho e a motivação do indivíduo para a realização de qualquer tarefa dependem exclusivamente do que ele receberá em troca de seu esforço.

- Teoria da Hierarquia das Necessidades (Abraham Maslow)

A hierarquia das necessidades é a teoria mais conhecida e utilizada quando se fala em motivação humana. A base dessa teoria é que o ser humano é motivado a partir de suas necessidades, sejam elas primárias ou secundárias.

Abraham Maslow desenvolveu de maneira mais complexa esses grupos de necessidades, dividindo em uma pirâmide as cinco principais necessidades do ser humano, como demonstrado na figura a seguir:

Figura 1 – Hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow.



Fonte: MAXIMIANO (2009)

De acordo com Maximiano (2009, p. 262), Maslow divide as necessidades humanas em cinco grupos:

1. Necessidades fisiológicas ou básicas: Necessidades de alimento, abrigo (proteção contra a natureza), repouso, exercício, sexo e outras necessidades orgânicas.
2. Necessidades de segurança; Necessidades de proteção contra ameaças, como as de perda do emprego e riscos à integridade física e sobrevivência.
3. Necessidades sociais: Necessidades de amizade, afeto, interação e aceitação dentro do grupo e da sociedade.
4. Necessidades de estima: Necessidades de autoestima e estima por parte de outros.
5. Necessidades de autorrealização: Necessidade de utilizar o potencial de aptidões e habilidades, autodesenvolvimento e realização pessoal.

Como base no entendimento de Maslow, cada ser humano esforça-se para satisfazer as suas necessidades e que, em tese, a necessidade seguinte só pode ser satisfeita se a anterior também estiver, exhibe também o fato de as necessidades básicas serem comuns a todos desde o nascimento e as de auto realização sempre aumentarem à medida que forem atendidas.

Maximiano (2009, p. 263) faz ainda uma consideração importante quando diz que “De acordo com essa teoria de Maslow, as pessoas estão em processo de desenvolvimento contínuo”, ou seja, as pessoas estão sempre buscando atender suas necessidades da base ao topo da pirâmide, em diferentes níveis, ao passo da modernização, surgem novos anseios e conceitos de realização.

- Teoria dos Dois Fatores (Frederick Herzberg)

A teoria elaborada por Frederick Herzberg cita dois fatores motivacionais, onde um está ligado ao ambiente de trabalho e o outro ao conteúdo do trabalho, sendo eles respectivamente os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. Maximiano (2009, p. 268) explica os detalhes de cada fator:

1. Fatores relacionados ao próprio trabalho, chamados fatores motivacionais ou intrínsecos:

Conteúdo do trabalho em si [...]; Sentido de realização de algo importante; Exercício da responsabilidade; Possibilidade de crescimento; Orgulho e sentimento de prestígio decorrentes da profissão; Reconhecimento pelo trabalho bem feito.

2. Fatores relacionados com as condições de trabalho, chamados fatores extrínsecos ou higiênicos:

Estilo de supervisão do chefe; Relações pessoais com os colegas; Salário; Políticas de administração de pessoal; Condições físicas e segurança do trabalho

Segundo os estudos de Herzberg, pode-se dizer que os fatores higiênicos estão relacionados com ambiente de trabalho, e o clima da organização com as relações entre liderança e liderados, bem como o salário; ou seja, quantos mais favoráveis estiverem esses fatores melhor será o ambiente.

Quanto aos fatores motivacionais ligados a QVT, é preciso que a pessoa esteja satisfeita com seu trabalho em si, com as tarefas que executa, com o fato de poder crescer dentro da empresa, e quanto ao reconhecimento pelo seu desempenho.

#### 4. PRÁTICAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DAS ORGANIZAÇÕES

Algumas práticas utilizadas pelas empresas para tornarem seus colaboradores mais felizes e satisfeitos podem ser baseadas nas oito dimensões inter-relacionadas por Richard Walton, conforme Bowditch e Buono (2004, p. 206), são estas: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e salutareis; oportunidades imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana; oportunidade para continuidade de crescimento e desenvolvimento; integração social na organização de trabalho; constitucionalismo na organização de trabalho; espaço do trabalho dentro da vida como um todo; relevância social da vida no trabalho.

Compensação justa e adequada – compatibilidade da remuneração com a natureza e/ou características das atribuições relacionadas a função.

Condições de trabalho seguras e salutareis – abrange a razoabilidade de horários flexíveis; além de uma rigorosa responsabilidade com o cumprimento das normas de segurança; e também, considerar uma correta adequação dos colaboradores as funções segundo suas faixas etárias de idade.

Oportunidades imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana – é uma gestão que aproveite o potencial dos seus colaboradores no sentido de agirem com autonomia, podendo decidir por soluções quando necessárias; além de proporcionar capacitação em todos os níveis resultando de uma forma geral, pessoas qualificadas e preparadas para os desafios organizacionais.

Oportunidade para continuidade de crescimento e desenvolvimento – o foco é na carreira, estimula a criação de novas habilidades e proporciona um ambiente favorável para desenvolvimento pessoal; proporcionando estabilidade dos empregos.

Integração social na organização de trabalho – locais de trabalhos que preservam o igualitarismo, se sobressaem, pois, seus colaboradores se sentem confortáveis em apresentar seu potencial; além de favorecer o clima da organização diretamente ligado as boas relações interpessoais.

Constitucionalismo na organização de trabalho – sugere a preservação dos direitos básicos do indivíduo em seu ambiente de trabalho, a exemplo da liberdade de expressão, entre outros.

Espaço do trabalho dentro da vida como um todo - o quanto o trabalho influencia a vida pessoal do indivíduo, considerar o equilíbrio da vida profissional com as horas de lazer e familiar; exigências que não obrigue mudanças sucessivas de geografia que venham desgastar seus relacionamentos sociais.

Relevância social da vida no trabalho – quando uma organização possui uma postura ética, constrói uma boa imagem para si e para seus colaboradores aspectos positivos que agregam valor aos profissionais, do contrário, causa descrédito para os mesmos.

## **5. AGENTES ESTRESSORES QUE PODEM COMPROMETER A QUALIDADE VIDA NO TRABALHO.**

Chiavenato (2010, p. 473), define estresse da seguinte forma:

“Estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente. É uma condição dinâmica, na qual uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja.”

O estresse provoca ansiedade e angústia nas pessoas. Estão divididos em estressores ambientais e estressores individuais, os ambientais estão relacionados a organização, já o individual é próprio do ser humano, dentre os estressores ambientais destaca-se: a sobrecarga de trabalho, a rigidez, a monotonia, incertezas, conflitos, cobranças excessivas por resultados, falta de apoio, estrutura ruim, comunicação insuficiente, e pouca participação. Quanto aos estressores individuais estão relacionadas: baixo autoestima; estilo de vida desregulada quanto a atividade física e alimentação saudável; precipitação que leva a ações irresponsáveis; maus relacionamentos que influenciam consequentemente em má conduta.

Um ambiente competitivo com muitas demandas, pressões e responsabilidades impactam na saúde física e psíquica dos trabalhadores, podendo causar diversas doenças. As organizações precisam estar atentas aos menores sintomas de desconforto físico e/ou mental durante o trabalho, o comprometimento da saúde resulta em consequências negativas para a organização: pagamento de indenizações; afastamento do empregado por doenças (ocupacionais ou não), aumento

do custo do seguro de vida, aumento de absenteísmo, maior rotatividade, baixa produtividade e baixa qualidade da mão-de-obra.

## 6. PROGRAMAS INOVADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Sobre os conceitos comuns já falados de QVT, observa-se alguns aspectos que precisam ser trabalhados com afinco e dedicação pelas organizações: estrutura, horários flexíveis, bons relacionamentos interpessoais entre outros. A seguir citaremos exemplos de empresas que ousam em medidas administrativas favoráveis a qualidade de vida dos seus colaboradores, conforme matéria: “5 EMPRESAS QUE INVESTEM EM QVT E O QUE ELAS FAZEM”, disponível em <http://www.oapce.com.br>

### 6.1 GOOGLE

“A empresa mais famosa em serviços online e software não é referência somente nos serviços prestados. A multinacional também se destaca nas práticas de gestão de pessoas que promovem a qualidade de vida no trabalho. No Brasil, a organização adota o programa de horário flexível e é válido para todos os dias da semana. Para o Google, é importante valorizar a liberdade e responsabilidade dos mais de 300 funcionários no país, que devem estar focados em atingir metas e não em processos. Além disso, também é oferecido um ambiente organizacional confortável e propício ao desenvolvimento. “

### 6.2 MULTIPLUS

“O programa de horário flexível também é utilizado pela empresa responsável pela gestão do programa de fidelidade da LATAM. O benefício tem como finalidade melhorar a qualidade de vida de todos os colaboradores, que devem se comprometer em apresentar resultados. Cada funcionário deve ter o compromisso de cumprir a carga horária, independente da hora de chegada ou de saída. Segundo o presidente da companhia, Eduardo Gouveia, essa ação permite que o funcionário trabalhe no horário em que se considera mais produtivo e que atenda suas necessidades pessoais. ”

### 6.3 ELEKTRO

“A Elektro já conquistou prêmios por causa dos seus programas de educação e desenvolvimento de pessoas. Na área de QVT podemos destacar: Programa estar Bem Elektro: tem como finalidade promover a melhoria da saúde dos colaboradores, bem como a qualidade de vida e o bem-estar por meio de atividades como torneios, jogos, projetos culturais, ginásticas laborais, etc., Programa do Reconhecimento Top Elektro: tem como objetivo premiar o esforço dos colaboradores. O programa é dividido em categorias (Comprometimento, Voluntariado, Educador e outros) e premia os funcionários que se destacaram na prática dos valores da instituição. ”

### 6.4 CATERPILLAR

“A Caterpillar se destaca pelo baixo indicador de *turnover*, que não passa de 1%. Dentre as práticas do projeto de qualidade de vida da empresa, podemos destacar o *Job rotation* e a avaliação 360º, que visam o treinamento e desenvolvimento de seus recursos humanos. São oferecidos cursos presenciais, *e-learning* e a empresa também possui programas de redução de riscos e maior segurança no ambiente de trabalho. Por fim, os funcionários e familiares portadores de doenças crônicas recebem o acompanhamento médico periódico e medicamentos gratuitos. Já os dependentes químicos possuem um serviço específico para se reabilitarem. ”

### 6.5 ACCOR

“A Accor se destaca nos programas de QVT pelos benefícios voltados para o bem estar e a satisfação dos funcionários. São oferecidos treinamentos constantes para todos os níveis de colaboradores e formação profissional para os funcionários e familiares por meio do programa “Academia Accor”, criada em 1992. ”



## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A produção deste artigo possibilitou comprovar a relevância da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT para a manutenção dos colaboradores nas organizações, em vários aspectos benéficos para desenvolvimento profissional. A produtividade é resultado de colaboradores comprometidos com suas atividades, um ambiente apropriado gera maior entusiasmo, pois boas condições de trabalho influenciam diretamente nos resultados, porquanto reduzem fatores negativos e estimulam as pessoas a estarem focadas no bom desempenho das suas tarefas.

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, como já apresentada, significa o quanto os membros de uma organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais dentro do cenário laboral. Empresas que aderiram às práticas de qualidade de vida no trabalho experimentam benefícios que elas trazem à saúde e ao bem-estar dos seus colaboradores, com precisão elas ganharam maior produtividade através do maior comprometimento das pessoas, e estas, por sua vez, ganharam uma fonte de prazer no trabalho. Não é por acaso que essas empresas se encontram na classificação das melhores empresas para se trabalhar.

Para que um “programa de qualidade de vida” seja bem-sucedido ele deve envolver a saúde do colaborador, com adesão de projetos que favoreça estilos de vida saudáveis, promovendo o bem-estar. E ainda, condições que proporcionem crescimento profissional, desenvolvendo assim, a qualificação das pessoas, o reflexo disso, será uma estrutura organizacional preparada para enfrentar os novos desafios do mercado.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G.; 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. 40-51, abr./jun. 1998

ANGRAD. Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração. *Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade de Vida: uma proposta integradora*. 2012.

Disponível em: <[http://www.angrad.org.br/\\_resources/files/\\_modules/producao/](http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/)> Acesso em: 12 dez. 2018.

BOWDITCH, James L. **Elementos de comportamento organizacional**/José Henrique Lamendorf.—São Paulo:Pioneira Thomson Learning,2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**. São Paulo: Atlas, 1996.

\_\_\_\_\_. **O Capital Humano nas Organizações**. 8ª.ed. Atlas São Paulo 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.p. 473.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2000, vol.5, n.1, pp.151-161. ISSN 1413-8123. Disponível em < <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>> Acesso em 11 dez. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. Qualidade de vida no trabalho. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, p. 295-306, 2002.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6 ed. São Paulo, Atlas, 2009.

PRIBERAM. Dicionário de Língua Portuguesa. Disponível em <<http://www.priberam.pt/DLPO/>> Acesso em 06 dez.2018.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 6. ed. Petropolis: Vozes, 1999.

“5 EMPRESAS QUE INVESTEM EM QVT E O QUE ELAS FAZEM”. Disponível em <<http://www.oapce.com.br>>; Acesso em 13 jan.2019.