



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

AMANDA APARECIDA MARTINS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Assis-SP
2013**

AMANDA APARECIDA MARTINS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientador: Márcia Valéria Seródio Carbone

Assis-SP

2013

FICHA CATALOGRÁFICA

MARTINS, Amanda Aparecida

Qualidade de vida no trabalho / Amanda Aparecida Martins. Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA – Assis, 2013.

33 p.

Orientador: Márcia Valéria Seródio Carbone.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1.Qualidade de vida. 2. Trabalho.

CDD:658
Biblioteca da FEMA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

AMANDA APARECIDA MARTINS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____

Analisador (1): _____

Assis-SP
2013

Dedico este trabalho aos meus pais Aparecido e Lucimar, que me deram a vida e me ensinaram a vivê-la com dignidade, dando total apoio nos momentos mais difíceis.

AGRADECIMENTOS

A professora, Márcia Valéria Seródio Carbone, pela orientação e pelo constante estímulo transmitido durante o trabalho.

Aos amigos, em especial minha irmã Gabriela, que sempre que eu pensava em desistir ela me dava forças para continuar, e a todos que colaboraram direta ou indiretamente, na execução deste trabalho.

Aos meus pais e ao meu noivo, pela compreensão.

“Lute com determinação, abrace a vida com paixão, perca com classe e vença com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é muito para ser insignificante”.

Charles Chaplin (1889-1977)

RESUMO

Este trabalho descreve a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), seus modelos e dificuldade de implantação nas organizações, preocupando-se sempre com a saúde e a autoestima do trabalhador, assim como também com sua motivação e valorização. Para o desenvolvimento do trabalho fez-se uma revisão da bibliografia disponível em livros e sites, e uma pesquisa de campo com questionário fechado.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Trabalho; Colaborador; Organização.

ABSTRACT

This study focuses on the importance of Quality of Working Life (QWL), its models and the difficulty of its implementation on organizations, having in mind the employee's health and self-esteem as well as his/her motivation and values. For this study, a literature review has been written by considering theories and researches available in books and websites. A survey has also been conducted by using a closed questionnaire.

Keywords: Quality of Working Life, Work, Employee; Organization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Idade média dos entrevistados.....	28
Figura 2 – Escolaridade média dos entrevistados.....	28
Figura 3 – O que você entende por qualidade de vida.....	29
Figura 4 – O que é um ambiente empresarial agradável.....	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho QVT.....22

Tabela 2 – Evolução do Conceito de QVT.....25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	14
2. QVT- QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	15
2.1 CONCEITOS DE QVT.....	15
2.2 FATORES DETERMINANTES DE QVT.....	20
3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DE QVT.....	24
3.1 HISTÓRICO DE QVT.....	24
3.2 APLICAÇÃO DE QVT ATUALMENTE.....	25
4. PESQUISA DE QVT.....	27
4.1 OBJETIVOS.....	27
4.2 METODOLOGIA.....	27
4.3 TABULAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	27

5. CONSIDERAÇÕES

FINAIS.....31

REFERÊNCIAS.....32

ANEXOS.....34

1. INTRODUÇÃO

As relações no ambiente de trabalho passaram por diversas mudanças nos últimos anos, em virtude do amplo desenvolvimento da tecnologia e inovação, e ainda assim quando o assunto é qualidade de vida no trabalho, algumas empresas deixam a desejar.

Passamos a maior parte do tempo no trabalho, portanto o ideal seria que este fosse um ambiente agradável e motivador para que a realização deste seja da melhor maneira possível.

A qualidade de Vida tenta fazer do ambiente de trabalho o segundo lar do colaborador, dando as condições necessárias para que este desempenhe suas atividades laborais com produtividade, em virtude do mesmo dispor das circunstâncias precisáveis para alcançar tal rendimento com plena satisfação, levando-os a se sentirem sempre entusiasmados e motivados. (SILVA, 2003)

O grande desafio é estimular em toda a equipe de colaboradores, práticas de hábitos saudáveis, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, tornando o ambiente empresarial prazeroso a todos.

A correria do dia a dia torna isso inevitável e assim deixamos de lado certas coisas que são importantes para o nosso bem estar. É a partir da observação dessas situações que se faz com que este trabalho seja desenvolvido para apresentar tópicos importantes para as organizações e seus colaboradores, com isso todos obtém um ótimo resultado, os colaboradores desenvolvem suas atividades de forma eficaz e passam a dar valor principalmente em sua saúde e bem estar. Em decorrência disso as organizações ganham a agilidade no desenvolvimento em suas atividades.

2. QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

Neste capítulo apresentamos teoricamente a fundamentação do tema pesquisado mostrando as opiniões de alguns autores bem como alguns fatores determinantes da qualidade de vida.

2.1 Conceitos de QVT

Atualmente o trabalho é considerado pela sociedade um meio de ostentar bens e conquistas. Algumas empresas já observaram que oferecendo qualidade de vida aos seus colaboradores os mesmos produzirão mais com maior eficiência.

Antes de apresentar a opinião de alguns autores sobre QVT, vejamos o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho:

Qualidade de vida no trabalho refere-se ao nível de felicidade ou insatisfação com a própria carreira. Diz-se que, aqueles que gostam das suas carreiras, têm uma alta qualidade de vida no trabalho, enquanto aqueles que são infelizes ou cujas necessidades não são preenchidas, de alguma forma, são considerados com uma baixa qualidade de vida no trabalho.¹

1 <http://www.abqv.com.br/imprensa/Content.aspx?id=384> – Associação Brasileira de Qualidade de Vida

Eventualmente algumas empresas sofrem perdas por não obter colaboradores treinados para novas resoluções de problemas. Limongi-França, 2003, p.40, definem QVT:

Qualidade de Vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional, no repensar contínuo da Empresa.

Como observamos, os empreendedores devem oferecer aos seus colaboradores um ambiente agradável e seguro afim conseguir a QVT.

O assunto Qualidade de Vida no Trabalho surgiu há mais de quarenta anos, e cada autor o conceitua de acordo com os elementos que avalia de maior importância para que haja realmente QVT.

França, A. C. L. (2003 P. 22), define:

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido tratada como um leque amplo e, geralmente confuso. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras.

Os colaboradores devem estar sempre em desenvolvimento e as empresas devem estar sempre inovando para que haja um melhor desempenho, também, segundo Limongi-França, (1996).

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Já Aquino (1980) conceitua QVT afirmando que é preciso conciliar os interesses dos indivíduos e das organizações. Segundo o autor, quando o trabalhador não se sente integrado nem aceito em seu ambiente de trabalho, passa a cuidar de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa.

Para obter uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho é necessário que a empresa e seus colaboradores sejam vistos como um todo.

CHIAVENATO (2002, p. 391) afirma:

A QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade.

A qualidade de vida pode estar dentro de nós, às empresas poderão contribuir, porém, de nada adiantará se o colaborador não mudar suas atitudes. No final, todos saem ganhando.

VIERA (1996, P. 107), conceitua como:

É um conjunto de fatores (ou indicadores) que, se fazendo presentes nas organizações, propiciam aos trabalhadores bem estar físico, mental, econômico e social, permitindo que cada indivíduo resgate sua condição de cidadão.

As pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, por isso a qualidade de vida é tão importante nesse ambiente.

BERGERON (1982) afirma que:

QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho a fim de criar uma situação favorável à satisfação dos empregados e à produtividade.

As pessoas estão em constante mudança, por isso é necessário que as organizações estejam sempre inovando.

Fernandes (1996), conceitua QVT como:

Uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

NADLER e LAWLER (1983) definem qualidade de vida no trabalho de acordo com a evolução no tempo e com as diferentes pessoas que o utilizam, isto é, como uma forma de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações. Seus elementos distintivos são: a preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas e sobre a afetividade organizacional; a ideia de participação na tomada de decisões e na solução de problemas.

Para obter um aumento na produtividade é necessário que as empresas trabalhem com pessoas motivadas e que as mesmas sejam compensadas.

Segundo CHIAVENATO (1999, p.391)

O conceito de QVT implica um profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos

que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

De acordo com Dolan (2006), QVT é um conceito e uma filosofia que visam melhorar a vida dos empregados dentro das instituições, de modo que eles tenham maior envolvimento e satisfação no trabalho e menos estresse e exaustão.

Através de uma boa comunicação é possível que os empregados possam se envolver mais e mostrar melhor desempenho em seu papel dentro da instituição

As filosofias e conceitos introduzidos nas empresas durante a implementação dos sistemas de gestão da qualidade representam uma ruptura na estrutura da administração tradicional e enfatizam a necessidade de uma reorientação estratégica. Mas, se a mudança estratégica não estiver sustentada por uma coerente cultura organizacional, estará fadada ao fracasso. (OLIVEIRA, 2003)

Na visão de Barros (apud Toneli, 2007), cumpre observar que:

[...] aplica-se ao indivíduo aparentemente saudável e diz respeito ao seu grau de satisfação com a vida nos múltiplos aspectos que integram: moradia, transporte, alimentação, lazer, satisfação/realização profissional, vida sexual e amorosa, relacionamento com outras pessoas, liberdade, autonomia e segurança financeira [...]

CHIAVENATO, (1999), apresenta que: “A QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho”.

FRANÇA, A. C. L. (2003 P. 22), define:

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido tratado como um leque amplo e, geralmente confuso. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras.

Isso nos leva a perceber que QVT abrange diversos enfoques que podem ser resumidos no reconhecimento e satisfação das necessidades de cada indivíduo no ambiente de trabalho.

2.2. Fatores Determinantes de QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho é determinada por vários fatores, segundo Chiavenato (2008), “a QVT não é determinada somente por características individuais ou situacionais, mas principalmente pela atuação sistêmica das características individuais e organizacionais”.

Na visão de BOWDITCH e BUONO (1992):

Qualidade de Vida no Trabalho existe quando os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua vivencia na mesma, o que engloba, portanto, a preocupação com o efeito do trabalho nas pessoas, com a eficácia da organização e com a ideia da participação dos trabalhadores na solução de problemas e tomada de decisões.

WALTON apud RODRIGUES (1999) considera que:

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho 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.

Propõe oito categorias conceituais, que auxiliam para estudarmos as características de Qualidade de Vida no Trabalho (Tabela).

Compensação Justa e Adequada

Busca-se uma remuneração adequada de acordo com as atividades realizadas, assim como o respeito de ambas as partes.

Condições de Trabalho

As condições que predominam no ambiente de trabalho, envolvendo a carga horária, equipamentos e materiais necessários para realização das tarefas.

Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Saber aproveitar as aptidões humanas, e reconhecer suas qualidades, valorizando a habilidade de cada indivíduo.

Oportunidade de Crescimento e Segurança

Diz respeito ao crescimento, desenvolvimento e segurança para com seus colaboradores.

Integração Social na Organização

Supõe-se que todos tenham um bom relacionamento dentro da empresa, e igualdade de oportunidades sem quaisquer discriminação.

Constitucionalismo

Determina a intensidade em que os deveres e obrigações estão sendo cumpridas dentro da instituição.

Trabalho e o Espaço Total da Vida

É importante estar em equilíbrio, tanto na vida pessoal quanto na profissional.

Relevância do Trabalho na Vida

Procurar saber qual a imagem que o colaborador tem da empresa.

A seguir a tabela sintetiza o que foi exposto acima:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade de interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de Carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário

6. CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

TABELA 1: CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

Fonte: WALTON *apud* FERNANDES (1996, p.48).

3. Evolução Histórica de QVT

3.1. Histórico de QVT

Segundo RODRIGUES (1999), com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana.

No século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles destacamos Helton Mayo, cujas pesquisas, são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, do *Tavistock Institute*, com a finalidade de analisar a relação indivíduo-trabalho-organização. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele. (RODRIGUES,1991)

No entanto, só a partir da década de 60, houve um novo impulso nos movimentos de QVT, sendo desenvolvidas inúmeras pesquisas sobre melhores formas de realizar o trabalho, enfocando aspectos da saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. O ano de 1974 caracterizou-se pelo início do desaceleramento dos estudos da QVT, o que se deveu, basicamente, à crise energética ligada ao aumento do preço do petróleo e pela alta inflação, que atingiram os países do ocidente, em particular os Estados Unidos, gerando um deslocamento da atenção das empresas para a luta pela sobrevivência, deixando os interesses dos empregados em segundo plano (VIEIRA, 1996).

Em 1979, a partir da constatação da diminuição do comprometimento desses empregados em relação ao seu trabalho, houve uma retomada do movimento da QVT. A QVT tem sido pesquisada em diversos países. No Brasil, só a partir dos anos

80, é que estão sendo realizados alguns estudos, ainda muito influenciados pelos modelos estrangeiros.

NADLER e LAWLER *apud* FERNANDES (1996), FRANÇA (1997) e RODRIGUES (1999) oferecem uma interessante e abrangente visão da evolução do conceito de QVT, conforme a Tabela 2.

<p>Concepções Evolutivas QVT QVT como uma variável (1959 a 1972).</p>	<p>Características ou Visão Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.</p>
--	---

QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
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 ideias do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um “modismo” passageiro.

TABELA 2 – EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT

Fonte: NADLER e LAWLER *apud* FERNANDES (1996, P.42)

3.2. Aplicação de QVT atualmente

Atualmente as organizações conseguem perceber que com o grande mercado competitivo é necessário, para se alcançar o sucesso, que haja competência por parte das pessoas envolvidas nela. Por isso hoje, as organizações pensam globalmente e agem localmente. Com este pensamento torna-se mais fácil atingir o sucesso, levando em consideração o fator humano.

Para obter sucesso dentro das organizações, é necessário que seus gerentes e líderes tenham além de experiência, competência nas habilidades relacionadas às relações interpessoais que levarão aos seus colaboradores e assim sendo, haverá

uma melhor absorção dos fatos e objetivos da empresa. Acreditamos que este é o caminho para o sucesso, trazendo mais comprometimento dos colaboradores com as organizações em que atuam.

Alguns líderes conhecem esta teoria e acreditam que as organizações que valorizam as pessoas como parceiras obtêm um maior retorno, por exemplo: habilidades, experiências, inteligência, ou seja, acredita-se que é necessário investir nos profissionais e não pensar que são apenas recursos de mão de obra para as empresas. Isto pode ser chamado de capital intelectual, quando as organizações acreditam nas pessoas que nela atuam, conseqüentemente elas transmitem desde segurança até confiabilidade nas atividades que desenvolvem.

Com isso o setor de recursos humanos de qualquer organização desenvolve um grande papel dentro dos objetivos traçados pelas organizações, é este setor o responsável pela criação de sua missão, por manter os colaboradores motivados através de programas que mudem os pensamentos dos mesmos, por administrar as mudanças que ocorrem dentro das organizações, por desenvolver programas de qualidade de vida no trabalho e por proporcionar competitividade.

4. PESQUISA DE QVT

Observando a importância e a influência exercida pela qualidade de vida no trabalho como um aspecto determinante no desempenho organizacional que surgiu a necessidade de pesquisar sobre este assunto.

4.1. Objetivos

O objetivo dessa pesquisa é saber o que os colaboradores entendem por qualidade de vida, e o que é um ambiente de trabalho agradável, de acordo com sua idade e seu grau de instrução.

4.2. Metodologia

Utilizamos o método quantitativo, com a aplicação de questionário fechado. Estes questionários foram aplicados a um grupo de 20 funcionários, considerando ambos os sexos.

4.3. Tabulação e Análise dos Dados

Questão n° 1		
Idade		
Variável	fi	Fri (%)
18 a 30 anos	10	50
31 a 40 anos	6	30
41 a 45 anos	4	20
mais de 50 anos	0	-

Figura 1: Idade média dos entrevistados. Podemos observar que 50% dos colaboradores entrevistados tem idade entre 18 e 30 anos.

Questão n° 2		
Grau de Escolaridade		
Variável	fi	Fri (%)
E. Fund. Compl.	1	5
E. Fund. Incompl.	3	15
E. Méd. Compl.	9	45
E. Méd. Incompl.	7	35

Figura 2: Escolaridade média dos entrevistados. Observamos também que 45% dos colaboradores entrevistados possui ensino médio completo.

Questão n° 3

Qualidade de Vida

Variável	fi	Fri (%)
Bom tratamento por parte do empregador	3	15
Tratamento adequado por parte dos clientes	0	-
Um ambiente adequado ao trabalho	3	15
Valorização do colaborador em todos os aspectos	14	70

Figura 3: O que você entende por qualidade de vida. Considerando a porcentagem acima, 70% dos entrevistados entendem que qualidade de vida é a valorização do colaborador em todos os aspectos.

Questão n° 4

Ambiente Empresarial Agradável

Variável	fi	Fri (%)
Oferece incentivos salariais	6	30
Onde se trabalha menos	0	-
Onde não há reclamações	1	5
Onde as pessoas não tem problemas de saúde	0	-
Onde as pessoas buscam resolver os conflitos juntos	13	65

Figura 4: O que é um ambiente empresarial agradável. Em relação ao ambiente empresarial, 65% acham que é um local onde as pessoas buscam resolver os conflitos juntos.

Considerações Finais

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma ferramenta que determina os obstáculos enfrentados pelos colaboradores dentro da empresa em que atuam, provando que há muito a ser feito pelo ambiente de trabalho para melhor desenvolvimento.

As organizações que criaram as pessoas como diferencial competitivo, fizeram dos recursos humanos a área complementar das estruturas internas e externas da empresa, e se tornaram exceções, destacando-se no mercado competitivo.

A insatisfação do colaborador para com a empresa torna o ambiente de trabalho um local perigoso afetando a produtividade da empresa, diminuindo sua rentabilidade e consequentemente trabalha desmotivado, deixando de desenvolver o seu trabalho corretamente.

Para obter uma qualidade de vida no trabalho é importante que a empresa valorize seus colaboradores, oferecendo-lhes todo suporte necessário, para que possam realizar suas tarefas de maneira adequada, desenvolvendo melhor a habilidade de cada indivíduo.

Uma compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida e relevância do trabalho na vida são fatores essenciais para uma boa qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. Disponível em <<http://www.abqv.com.br/imprensa/Content.aspx?id=384>> Acessado em 17/06/13.

ANSELMO FERREIRA VASCONCELOS. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGEM, EVOLUÇÃO E PERSPECTIVAS.** Disponível em <http://www.peiote.com.br/U9%2020110419/CH_AC_15.pdf> Acessado em 05/06/2013.

CAMILA ARAÚJO FERNANDES, ANA BEATRIZ CORONADO. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATOR DECISIVO NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL.** Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>> Acessado em 15/06/13.

DOMINGOS, Rosilene Teixeira Gonçalves. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.** 2007. 75 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA/Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA, São Paulo, 2013.

FLEURY, M. T. L. *As Pessoas na Organização.* São Paulo: Gente, 2002

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003

OLIVEIRA, Otavio J. **Gestão da Qualidade:** Tópicos Avançados. 2003.

SIMURRO, A. O. S. **Guia Prático de Qualidade de Vida:** como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

V SEMEAD – ESTUDO DE CASO RH. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O ESTUDO QUALITATIVO NA EMPRESA NATURA. Disponível em <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/5semead/RH/QVT%20NATURA.pdf>> Acessado em 17/06/2013.

ANEXOS

Questionário Qualidade de Vida no Trabalho

1. Qual a sua idade?

- () Entre 18 e 30 anos
- () Entre 31 a 40 anos
- () Entre 41 de 45 anos
- () Mais de 50 anos

2. Qual a seu grau de escolaridade?

- () Ensino fundamental completo
- () Ensino fundamental incompleto
- () Ensino médio completo
- () Ensino médio incompleto

3. O que você entende por qualidade de vida?

- () Bom tratamento por parte do empregador
- () Tratamento adequado por parte dos clientes
- () Um ambiente adequado ao trabalho
- () Valorização do colaborador em todos os aspectos: emocional, físico e profissional

4. O que é um ambiente empresarial agradável?

- () Oferece incentivos salariais
- () É aquele onde se trabalha menos
- () Onde não há reclamações
- () Onde as pessoas não tem problemas de saúde
- () É onde as pessoas buscam resolver os conflitos juntos