

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO COM COLABORADORES DE UMA GRANDE
EMPRESA DO RAMO TÊXTIL NO MUNICÍPIO DE MACAÍBA

Renata Fonseca Pinto Cavalcanti¹

Maria Helena de Oliveira²

RESUMO

No contexto atual, as empresas estão cada vez mais apostando em modelos de gestão que levam em conta as necessidades dos seus colaboradores. Empresas estas que buscam tornar-se mais humanizadas, pois estão inseridas em um mundo globalizado marcado por ambientes turbulentos no qual resulta a um desgaste físico e emocional. Assim, o estudo realizado, juntamente com a pesquisa exploratória foram contundentes em evidenciarem que o programa de qualidade de vida a ser proposto não pode ser apenas uma réplica de legislação ou normas regulamentadoras. A atribuição de saúde e qualidade de vida não é um mero benefício ao trabalhador, mas sim uma atividade simbiótica entre a empresa que precisa de seu trabalhador saudável e o trabalhador que por sua vez, estando satisfeito e saudável, consequentemente aumentará seu rendimento e comprometimento com esta empresa.

Palavras Chave: Programa qualidade de vida. Saúde. Trabalhador. Empresa.

¹ Acadêmica do Curso de MBA em Gestão de Pessoas do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: renatafonsecap@yahoo.com.br

² Professora Orientadora do curso de Gestão de Pessoas do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: mariahelenadeoliveira@gmail.com

QUALITY OF LIFE AT WORK:

A CASE STUDY WITH EMPLOYEES OF A BIG TEXTILE PLANT IN MACAIBA CITY

ABSTRACT

In the current context, companies are increasingly betting on management models that take into account the needs of their employees. Companies that seek to become more humanized, because they are inserted in a globalized world marked by turbulent local in which it results to physical and emotional exhaustion. Thus, the study carried out together with the exploratory research were conclusive in showing that the quality of life program to be proposed can't be only a replication of legislation or regulatory norms. The attribution of health and quality of life isn't a mere benefit to the employee, but rather a symbiotic activity between the company that needs its healthy employee and the employee who, in turn, being satisfied and healthy, consequently will increase his income and commitment with this company.

Keywords: Quality of life program. Health. Employee. Company.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho se justifica no sentido de demonstrar que as empresas contemporâneas estão conectadas à necessidade de melhoria na qualidade de vida do trabalhador, não apenas por cumprir seu papel legal ou até mesmo social, mas também por se beneficiar deste procedimento, já que se verá mais adiante, que o colaborador que possui uma melhoria na sua qualidade de vida se afasta menos do trabalho, reduzindo dessa maneira o indicador de absenteísmo; trabalha mais satisfeito, ou seja, possibilita um ambiente salutar no qual terá um melhor desenvolvimento profissional com maior produtividade.

Hodiernamente, a humanização no ambiente de trabalho é algo que se busca nas empresas, até mesmo por trazer bons resultados na esfera do clima organizacional. Esta humanização enxerga o talento como algo que supera a recompensa financeira pelo resultado do trabalho realizado. Antes disso, esta valorização do talento preconiza a intenção das organizações na construção de um ambiente de trabalho harmonioso e afetivo, no qual seus profissionais sejam vistos e reconhecidos como seres humanos em suas diversas dimensões (quer seja física, emocional, social, intelectual, espiritual ou profissional), criando condições para a promoção do autogerenciamento de seu estilo de vida rumo à obtenção desta saúde integral.

O cenário atual o tratamento é direcionado a prevenção, e não apenas relativa à saúde física, mas a saúde psicológica, a social a interpessoal, enfim, todos os aspectos que possuem relevância e reflexo na saúde como um conceito geral e abrangente do ser humano. Acreditamos que o colaborador satisfeito, saudável, com bom relacionamento e com a percepção desta preocupação por parte da empresa, cria em seu mais íntimo aspecto uma maior fidelização com a empresa e se torna ainda mais produtivo e dedicado, como uma cadeia inevitável de causas e consequências.

A qualidade de vida é um conceito ligado ao desenvolvimento humano. Não significa apenas que o indivíduo ou o grupo social tenham saúde física e mental, mas que estejam bem com eles mesmos, com a vida, com as pessoas que os cercam, enfim, ter qualidade de vida é estar em equilíbrio. E esse equilíbrio diz respeito ao controle sobre aquilo que acontece a sua volta, como por exemplo, sobre os relacionamentos sociais (MARQUES, 2013).

Consciente deste cenário e de sua responsabilidade como empresa cidadã,

a EMPRESA X RN promove e pratica ações que auxiliam, alertam, conscientizam e previnem os seus colaboradores quanto ao fomento de uma mentalidade voltada para viver a vida com qualidade, construindo os alicerces de uma cultura com esta marca.

A organização destas ações realizadas pela empresa, ao longo do ano, no formato de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (VIVA BEM EMPRESA X), fortalece ainda mais a sua estratégia em possibilitar, a cada colaborador, os meios e ferramentas de promoção de sua saúde sendo estes, os verdadeiros responsáveis pela mesma.

A EMPRESA X RN acredita que desta forma contribuirá para que seus colaboradores se tornem mais felizes, comprometidos e integrados, possibilitando a consolidação de laços afetivos mais fortes entre a instituição e os profissionais que dela fazem parte. Este pensamento coaduna com Vieira (1990), para quem “a Qualidade de Vida no Trabalho tem como objetivo central gerar uma organização mais humanizada para resultar dela uma relação não conflitante entre empresa e colaboradores, mas sim, uma relação cooperativa”. Em consequência disso, haverá reflexos positivos também no âmbito da produtividade e da qualidade dos serviços prestados, onde ambos, certamente, serão aprimorados continuamente.

A qualidade de vida está sendo inserida no meio organizacional das empresas, local onde grande parcela do tempo das pessoas é dedicada por meio de práticas que melhoram as condições físicas e emocionais. O mercado está cada vez mais competitivo e exigente movido pela velocidade das informações geradas por um mundo globalizado e pelos avanços tecnológicos, define o profissional como sendo a verdadeira potência (MARQUES, 2013).

Acredita-se que estratégias utilizadas com o Programa Qualidade de Vida no Trabalho são positivas no sentido de ensejarem um aumento significativo, tanto na saúde física das pessoas que delas usufruem, quanto no grau de motivação das mesmas. Tais resultados podem implicar diretamente na elevação dos índices de produtividade dos produtos e/ou serviços prestados pelos profissionais participantes dessas atividades. Maior agravo acontece quando a empresa não pode contar com o trabalhador na linha de produção, quando o mesmo encontra-se ausente do seu posto em função da doença do trabalho, fato que incorporará o índice de absenteísmo, considerado como “qualquer falha em comparecer ou permanecer no trabalho no horário estabelecido, por qualquer razão” (CASCIO; BOUDREAU, 2010,

p. 64).

Através do estudo e pesquisa exploratória realizado *in loco* foi observado que as ações, em alguns casos, não podem ser extensões de outras empresas, até mesmo pela cultura, sendo necessário e imprescindível a percepção humanista e individualizada do contexto social que o trabalhador está envolvido, buscando aperfeiçoar os métodos dos programas voltados à qualidade de vida como uma extensão do seu convívio, atribuindo satisfação ao participar o que retornará para a empresa em forma de mais pro-atividade, fidelização no trabalho, busca de melhorias e reconhecimento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O conceito Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) implica em 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. A competitividade organizacional – e obviamente, a qualidade e produtividade – passam obrigatoriamente pela QVT. Para bem atender ao cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno. Isto significa que, para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus colaboradores responsáveis pelo produto ou serviço oferecido (CHIAVENATO, 2010).

O ambiente do trabalho e as consequências de sua rotina ultrapassam, e muito, os limites da estrutura do local onde se trabalha, já que tudo que envolve a participação do ser humano enquanto agente do trabalho, possui ampla influência sobre seus resultados, mas também sobre sua saúde, sendo então, necessária a implementação de atividades voluntárias de gestão e participação direcionadas à esta área. Existe crescente consciência ou percepção da importância de QVT para o administrador, independentemente de sua área de atuação ou nível de formação; o “chão de fábrica” é o tradicional alvo de programas de saúde ocupacional e de segurança do trabalho. Atualmente, no entanto, QVT passa a englobar outras categorias de colaboradores, incluindo gerência e alta direção (LIMONGI-FRANÇA, 2008)

Embora, historicamente, QVT esteja, mais associada a questões de saúde e

segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Cabe às organizações a preocupação com as práticas motivacionais, a fim de que o indivíduo encontre nesse ambiente um motivo para melhor desempenhar suas habilidades profissionais, já que a qualidade de vida no trabalho constitui-se na qualidade de vida de cada um, uma vez que não pode dissociá-la da essência do próprio homem. A maneira como as organizações tratam as pessoas pode gerar consequências que são refletidas em ambientes externos, para muito além das fronteiras do espaço do trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2004).

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A origem do movimento de qualidade de vida no trabalho remonta a 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica; porém, somente na década de 1960, tomaram impulso as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (FERNANDES, 1996).

O século em que vivemos caracterizou-se pelo desenvolvimento e preocupações com o binômio Indivíduo X Trabalho. Em um primeiro momento, na década inicial do século, a racionalização do trabalho a partir dos métodos científicos foi predominante, onde o objetivo maior era a elevação da produtividade e consequentemente maiores ganhos aos detentores do capital (RODRIGUES, 2000).

A atual ênfase dada a QVT se dá em humanizar os ambientes organizacionais, fazendo vistas ao cargo, às interações e às políticas presentes; sua tônica é um maior equilíbrio entre o trabalho e o lazer, indo além do que permeia a organização, no anseio de que um bem-estar se estenda para todos os ambientes que façam parte da vida do trabalhador (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004).

Segundo Portal Educação (2013a):

Walton (1973), o termo QVT frequentemente é usado para descrever valores humanos e ambientais que foram deixados de lado pelas sociedades industriais em favor dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico. Nadler e Lawler (1983) consideram a QVT como uma forma de melhoria do ambiente de trabalho, no sentido de

alcançar maior produtividade e satisfação.

3 OBJETIVOS

3.1 GERAL

Implementar práticas que visem a melhoria da qualidade de vida e o bem-estar no ambiente de trabalho, através da prática de ações focadas nas diferentes dimensões da saúde do colaborador da empresa, e, quando aplicável, de demais membros da comunidade onde a empresa está inserida, objetivando o alcance dos resultados organizacionais.

3.2 ESPECÍFICOS

- 1) Desenvolver ações visando capacitação, educação, melhoria da saúde e desenvolvimento intelectual dos colaboradores.
- 2) Desenvolver ações de responsabilidade socioambiental entre seus colaboradores e também para a comunidade de seu entorno.
- 3) Desenvolver ações visando a melhoria da qualidade de vida através de atividades de cunho esportivo, cultural e de lazer.
- 4) Mensurar os resultados obtidos nas práticas propostas.

4 METODOLOGIA

A empresa objeto da pesquisa que se pretende realizar, vem buscando, sistematicamente nos últimos anos, a melhoria das condições de trabalho de seus empregados, melhoria esta, percebida através de intervenções ocorridas no ambiente de trabalho através da implementação de atividades que igualmente contribuam para a melhoria do condicionamento físico e mental (como por exemplo, a implementação de aulas de pilates de solo, aulas de funcional e a adoção da chamada pausa formal). Esta interação entre o ambiente laboral e seus respectivos trabalhadores é parte integrante do campo da QVT.

A pesquisa realizada deter-se-á a estudar a percepção dos empregados no Programa QVT. A metodologia utilizada prevê, inicialmente, uma pesquisa de

caráter bibliográfico. Segundo Cervo e Bervian (1996), toda e qualquer espécie de pesquisa, pressupõe uma investigação bibliográfica prévia, seja com o propósito de levantar a situação em questão, seja para elaborar a fundamentação teórica ou, ainda, para justificar as limitações e as contribuições da própria pesquisa realizada.

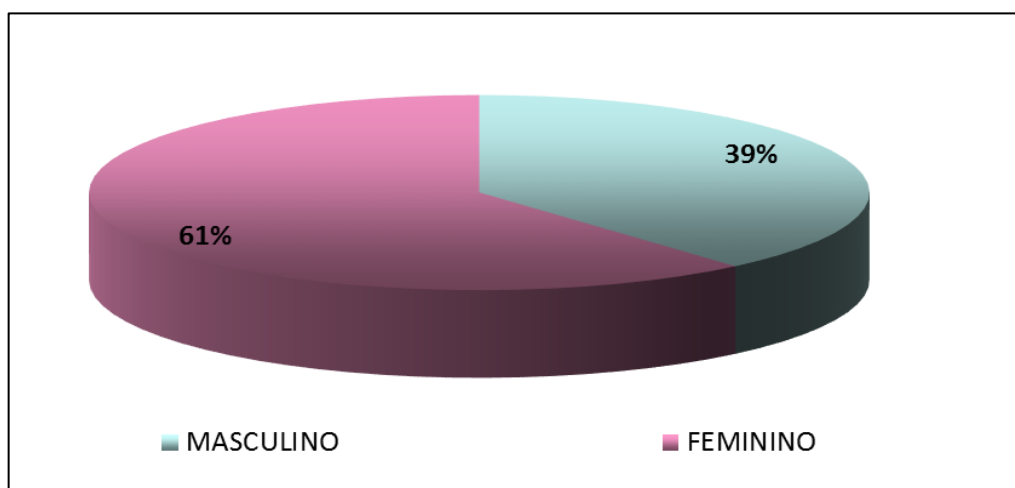
A pesquisa exploratória também se fez presente uma vez que, como não foi verificada na instituição objeto deste trabalho científico, a existência de estudos anteriores abordando a relação entre Programa QVT *versus* satisfação entre os colaboradores da indústria, pode-se também classificar este estudo como exploratório. Conforme Vergara (2006, p.47), a pesquisa exploratória “é realizada na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. ” Ainda no campo dos procedimentos metodológicos, esta pesquisa ainda assumirá o caráter de estudo de caso, ou seja, aquela que, segundo Cervo e Bervian (1996), é realizada sobre um determinado indivíduo, família, comunidade ou grupo, com a finalidade de examinar aspectos variados de sua vida. Foi necessário a aplicação de determinado(s) instrumento(s) para coleta de dados (como por exemplo, uma entrevista, um questionário ou um formulário) no próprio ambiente de trabalho onde se desenvolvem as atividades relativas ao tema. Posteriormente, estes dados serão tratados, sob o prisma do caráter qualitativo e quantitativo, e serão classificados e analisados, servindo de base para a declaração dos resultados obtidos e, finalmente, e idealização da conclusão.

Foi aplicado um questionário com 16 perguntas objetivas sobre a percepção do colaborador sobre qualidade de vida em 3 vertentes: saúde, rotina laboral e organizacional. A amostragem foi realizada com 10% de 420 empregados que trabalham no departamento de confecção, sendo 288 do gênero feminino e 132 do gênero masculino.

5 COLETA DE DADOS

Abaixo o perfil sociodemográfico dos empregados que participaram da pesquisa.

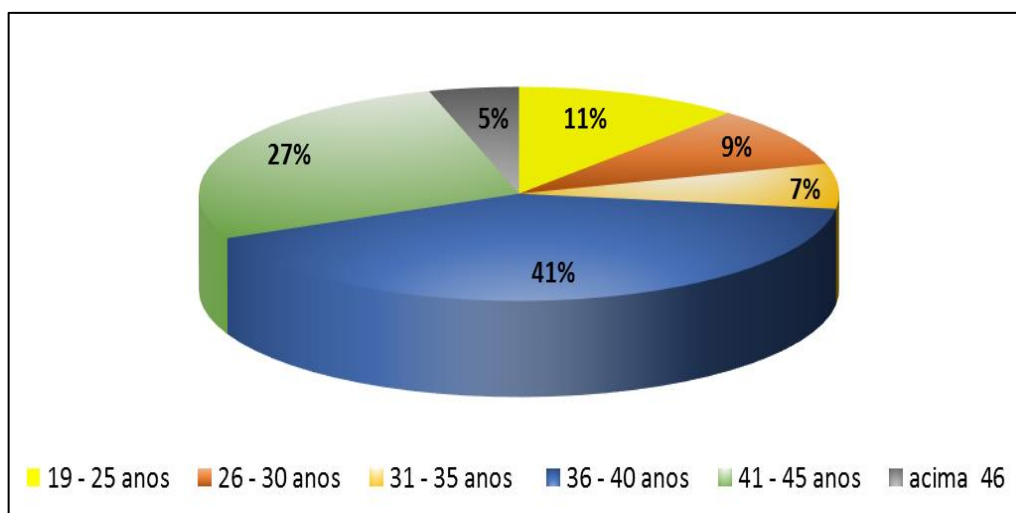
Gráfico 1 – Gênero



Fonte: Pesquisa de campo (2017).

O público predominante é do gênero feminino com 61%, cuja realidade é bastante comum na indústria têxtil no ramo da confecção, diante da cultura ligada ao fato de que a atividade da costura é feminina, o que pode acarretar ainda um aumento considerável destes números, sendo necessário um trabalho de orientação e desenvolvimento para ultrapassar este tipo de diferença.

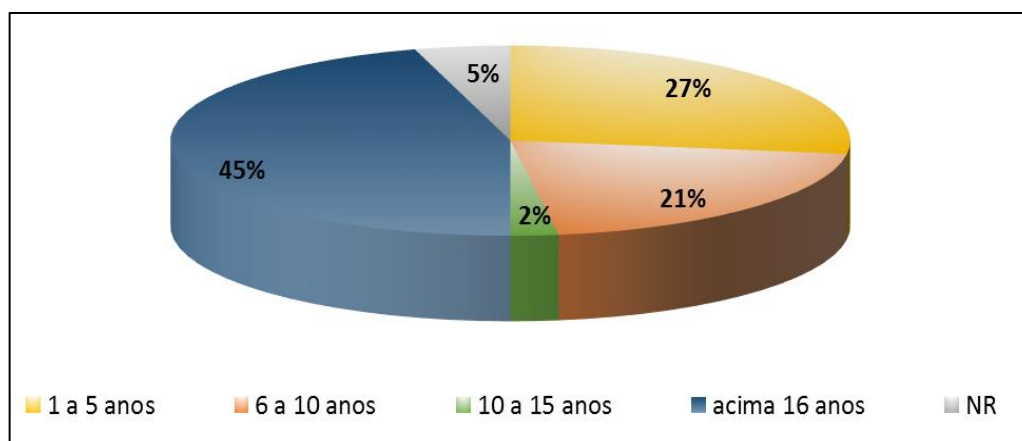
Gráfico 2 – Idade



Fonte: Pesquisa de campo (2017).

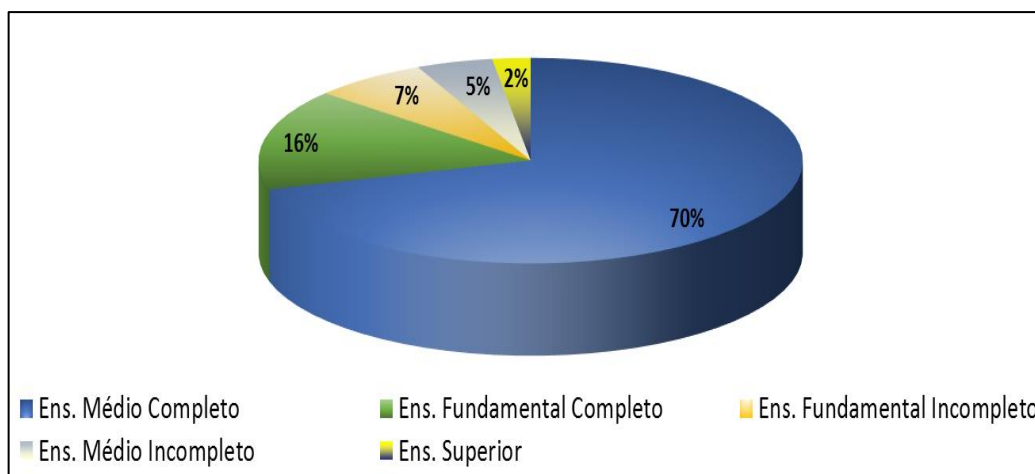
No gráfico 2, nota-se que a grande maioria, ou seja, 68% está com faixa etária entre 36 a 45 anos de idade, uma faixa economicamente ativa, produtiva e que dentro das conjunturas sociais demonstram uma maior estabilidade familiar e responsabilidades que exigem de a empresa prezar pela saúde e desenvolvimento de seus empregados visando maior estabilidade e fidelização.

Gráfico 3 – Tempo de empresa



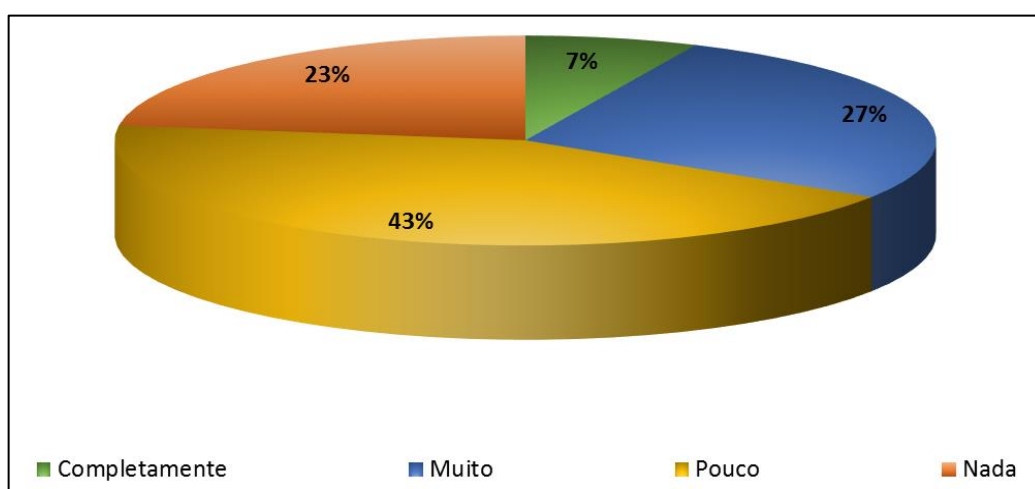
Fonte: Pesquisa de campo (2017).

A partir deste gráfico fica claro a estabilidade que a empresa oferece, percebe-se que 45% dos empregados estão na instituição há mais de 16 anos, ratificando os números do gráfico 2, uma vez que maior tempo de empresa, com empregados estáveis e saudáveis, implicam num fator de produtividade e busca de reconhecimento e crescimento diante de baixos índices de rotatividade de pessoal.

Gráfico 4 – Grau de escolaridade

Fonte: Pesquisa de campo (2017).

No gráfico 4, mostra que 70% dos empregados possui ensino médio completo, ratificando e comprovando um dos objetivos específicos da empresa que é desenvolver ações visando capacitação, educação e desenvolvimento sendo um exemplo o fato da empresa oferecer aos seus empregados, no horário de trabalho, o EJA – Ensino de Jovens e Adultos, que possibilita ao empregado concluir seus estudos. Empregados capacitados e em desenvolvimento tendem obter crescimento na empresa, buscar sua estabilidade e fidelização, ratificando os demais gráficos.

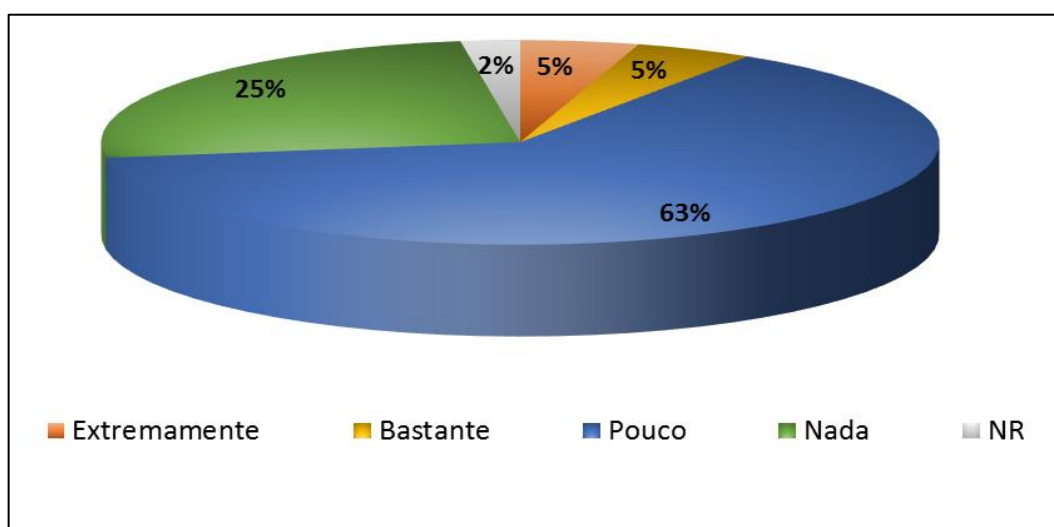
Gráfico 5 – Você tem oportunidade de praticar atividade física no seu tempo livre?

Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Na maioria dos empregados, neste caso 66%, pouco ou realmente nada tem oportunidade de praticar atividade física. De acordo com um dos objetivos específicos deste trabalho que é desenvolver ações visando a melhoria da qualidade

de vida através de atividade de cunho esportivo, a empresa vem buscando disponibilizar atividade física no ambiente trabalho como pilates, pausa formal.

Gráfico 6 – Em que medida você acha que sua dor (física) impede de fazer o que você precisa?

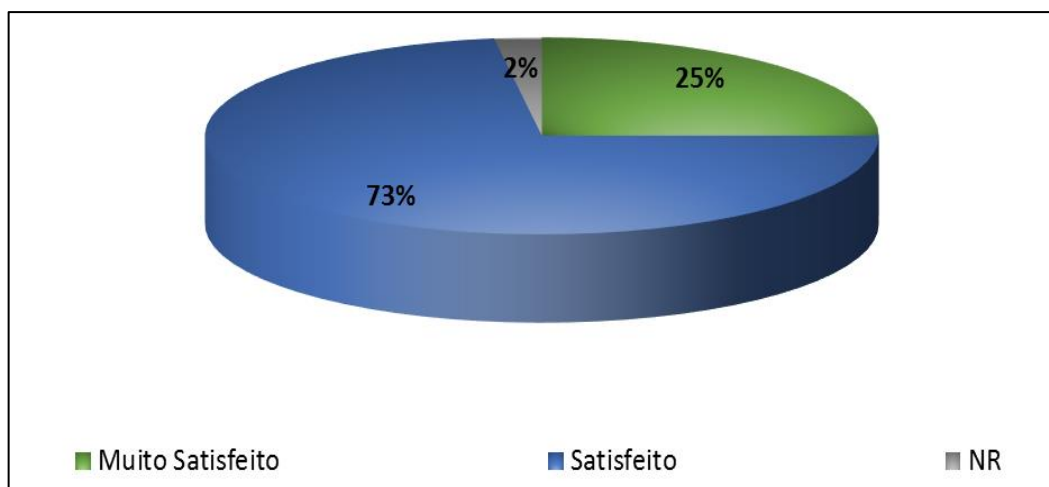


Fonte: Pesquisa de campo (2017).

No gráfico 6 foi questionado em que medida o empregado acha que sua dor física impede de fazer o que precisa, apesar da dor ser pouca, mas merece uma atenção, já que o percentual foi 63%, valor bastante elevado. Essas dores são comuns para empregados que trabalha nesse ramo de confecção, já que realizam bastante movimentos repetitivos, porém há um investimento para minimizar esses incômodos, como por exemplo: pausa formal, tapetes ergonômicos, cadeiras para alternância de postura, pilates, entre outras ações.

Gráfico 7 – O quão satisfeito está com sua capacidade de aprender novas

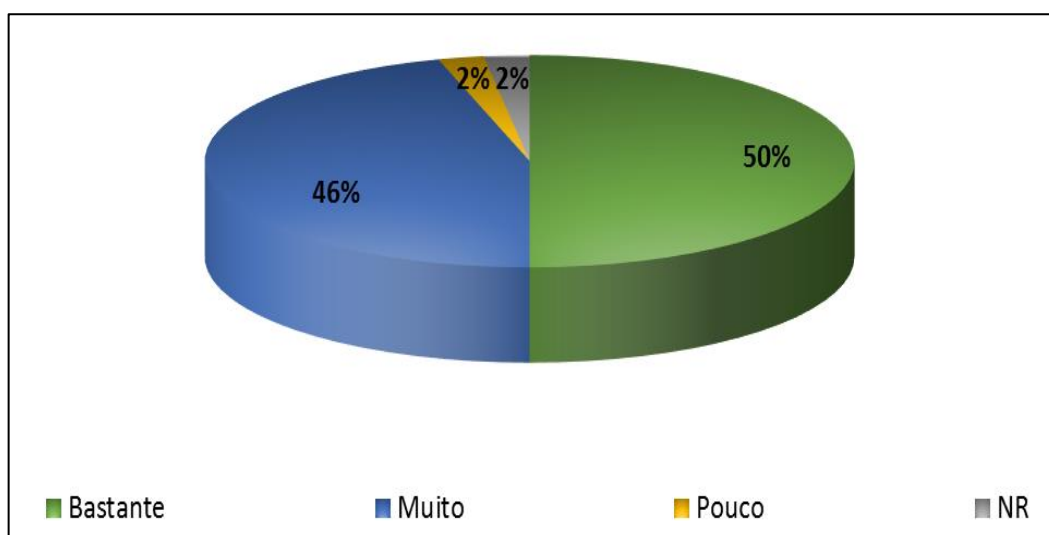
informações?



Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Foi realizado uma pergunta o quão satisfeito está o empregado com a capacidade de aprender novas informações, 25% responderam muito satisfeito e 73% satisfeito, nenhum empregado respondeu insatisfeito e muito insatisfeito, estas também eram opções de respostas.

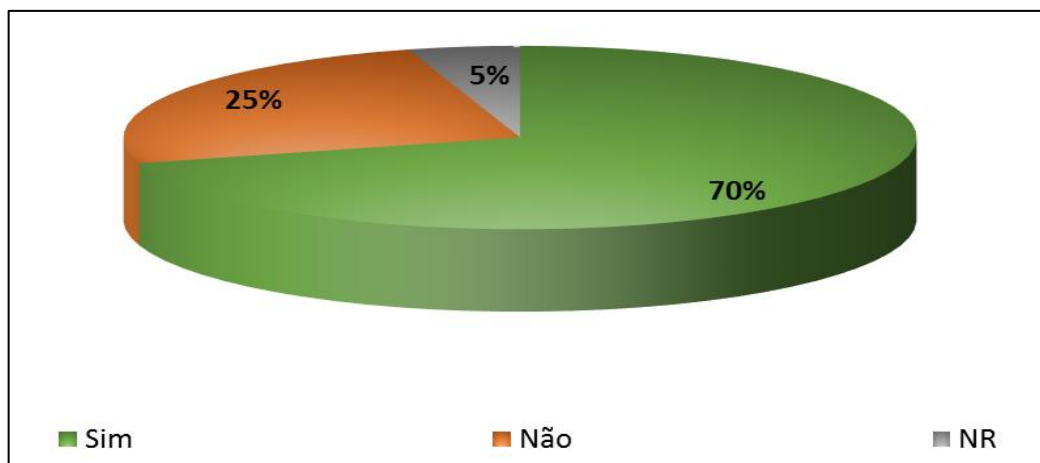
Gráfico 8 – O quanto você valoriza seu trabalho?



Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Na questão do gráfico 8 foi perguntado o quanto o empregado valoriza seu trabalho e 96% dos empregados valorizam muito e bastante seu trabalho.

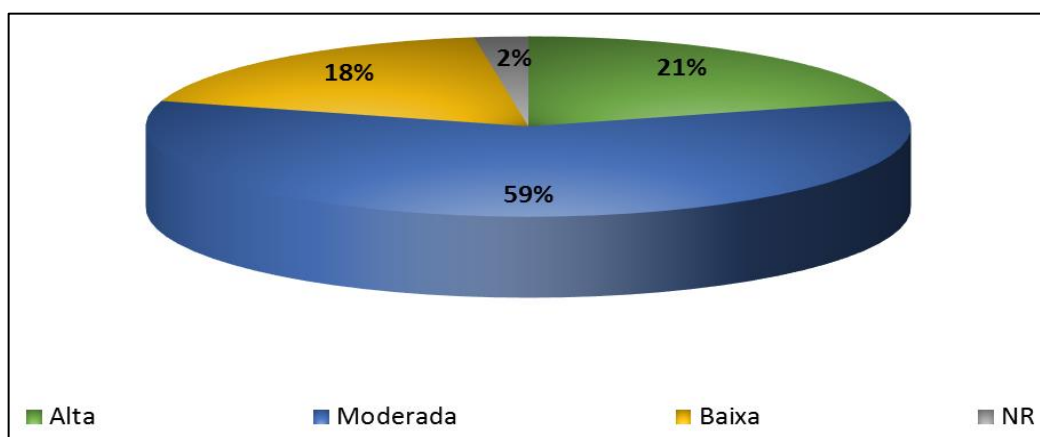
Gráfico 9 – Você tem participado de ações de qualidade de vida na sua empresa?



Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Na pesquisa realizada 70% dos empregados afirmaram que participam das ações de qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 10 – Com que intensidade você acha que os gestores dão incentivo ao programa de bem-estar e qualidade de vida?

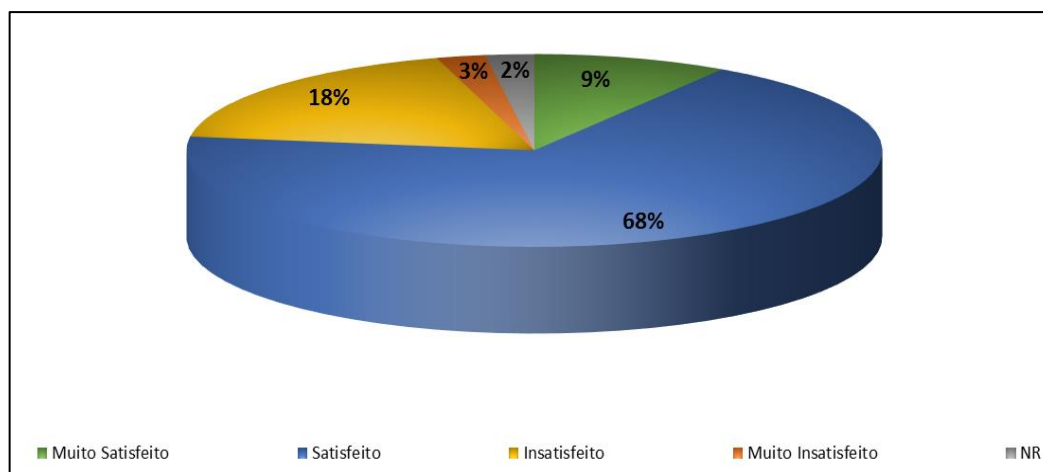


Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Neste gráfico, 80% dos empregados entrevistados afirmaram que os gestores incentivam entre muito e moderado os empregados a participarem do programa bem estar e qualidade de vida, e 18% afirmaram que o incentivo é baixo. Mesmo tendo um baixo índice de incentivo por parte dos gestores, faz-se necessário um esforço para detectar quem são os gestores e poder atuar em melhoria dos empregados.

Gráfico 11 – O quanto você está satisfeito com as vantagens e benefícios

oferecidos pela empresa?



Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Nota-se que uma grande maioria, 68%, estão satisfeitos com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa, e um percentual de 3% está muito insatisfeito. Mesmo sendo um pequeno percentual é importante um aprofundamento mais detalhado para essa grande insatisfação.

6 ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa exploratória se fez presente em um determinado grupo através de um questionário com 16 perguntas de fácil interpretação para 42 colaboradores, 10% do total de empregados da confecção. Os questionamentos foram divididos em 3 vertentes: saúde, rotina laboral e rotina organizacional. Após aplicação, os questionários foram recolhidos, de maneira que o avaliador não pudesse ser identificado, sendo assim total liberdade para que o resultado fosse o mais fidedigno. Com o material em mãos, pode-se tabular através do Excel, criando planilhas e gráficos, com intuito de tratar os dados de maneira qualitativa e quantitativa. Os gráficos podem ser analisados nas laudas anteriores com maior clareza, já que essa ferramenta nos possibilita fácil interpretação.

Em relação ao perfil dos que participaram da pesquisa foi verificado que a maioria foi gênero feminino (61%), na faixa etária entre 36 a 40 anos (41%), trabalhando na empresa há mais de 16 anos (45%), com ensino médio completo (70%).

Evidentemente que o perfil traçado não estabelece um padrão generalizado

uma vez que os resultados podem variar de acordo com o tipo de empresa, ramo de atividade, quantidade de empregados, formação e tantas outras variáveis.

No entanto a avaliação na forma traçada neste trabalho serve de sobremaneira para delinear um paradigma de forma de coleta e análise de dados que sirva para demonstrar a importância e significância de um trabalho com atividades e planejamento voltados à saúde e qualidade de vida no trabalho e se o que está sendo desenvolvido pode, de fato, determinar uma melhor forma de atingir reais objetivos pessoais e empresariais.

Por fim, saliente-se que os resultados obtidos não deixam dúvidas quanto à satisfação e aceitação das pessoas quanto à necessidade de implantação de projetos e ações voltadas à saúde e qualidade de vida, cujo aperfeiçoamento e metas dependem de análise criteriosa e mais aprofundada de aspectos cada vez mais individualizáveis para o resultado comum.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho acadêmico demonstrou a relação existente entre uma política de trabalho de empresa, voltada a preocupar-se com a qualidade de vida do trabalhador, no qual implementa programas voltados a esta gestão, assim como a necessidade de uma coleta de “feedback” dos trabalhadores a que se destinam tais programas quanto aos seus níveis de satisfação e se existe uma consequência salutar para o desenvolvimento humano e também da própria empresa dentro desta simbiótica relação.

Tem-se amplamente comprovado que as empresas hodiernas não podem mais renunciar de programas cujo escopo seja o de garantir melhor qualidade de vida para seus trabalhadores, uma vez que tal premissa resguarda em si consequências extraordinárias aos resultados globais da própria empresa: fidelização de seus colaboradores, menor número de afastamentos por questões ligadas à saúde e principalmente melhorando o ambiente laboral.

Muito embora tais assertivas estejam cada vez mais presentes no cotidiano das empresas, ainda mais alavancadas pelo número cada vez maior de leis e normas regulamentadoras voltadas à saúde do trabalhador, o que se tem é que esse estudo procurou voltar sua atenção não só para o cumprimento ou não dessas normas por parte das empresas ou mesmo quais tipos de programas são existentes,

mas sim se estas empresas que implantam tais programas voltam sua atenção a consultar os trabalhadores sobre sua satisfação sobre os programas ofertados e se esta satisfação tem consequências aos resultados que se esperam destes programas.

Desta forma, ficou demonstrado que dentre muitas coisas que devem ser observadas para o sucesso do programa é exatamente a empresa conhecer seus colaboradores, não só como fichas funcionais, estatísticas ou mesmos crachás, mas sim as suas realidades de vida, onde moram, quem são, grau de instrução, anseios e família, possibilitando à empresa um planejamento de programas que de fato busquem a saúde clínica mas também a mental, o bem estar como um todo e a sensação de satisfação cuja consequência poderá de fato ser verificada no cotidiano da empresa.

Segundo Guimarães e Grubits (2004) a atual ênfase dada a QVT se dá em humanizar os ambientes organizacionais, fazendo vistas ao cargo, às interações e às políticas presentes; sua tônica é um maior equilíbrio entre o trabalho e o lazer, indo além do que permeia a organização, no anseio de que um bem-estar se estenda para todos os ambientes que façam parte da vida do trabalhador.

Assim, o estudo realizado, juntamente com a pesquisa exploratória foram contundentes em evidenciar que o programa de qualidade de vida a ser proposto não pode ser apenas uma réplica de legislação ou normas regulamentadoras ou mesmo um padrão a ser aplicado em todas as empresas, sendo necessário e imprescindível a percepção humanista e individualizada do contexto social que o trabalhador está envolvido, buscando aperfeiçoar os métodos dos programas voltados à qualidade de vida como uma extensão do seu convívio, atribuindo satisfação ao participar o que retornará para a empresa em forma de mais proatividade, fidelização no trabalho, busca de melhorias, reconhecimento, enfim, a atribuição de saúde e qualidade de vida não é um mero benefício ao trabalhador, mas sim uma atividade simbiótica entre a empresa que precisa de seu trabalhador saudável e o trabalhador que por sua vez, estando satisfeito e saudável, consequentemente aumentará seu rendimento e comprometimento com esta empresa.

Evidente que o caso concreto estudado serve de parâmetro balizador para uma análise, contudo evidencia também a necessidade de um aprofundamento no

estudo de maneira macro, objetivando a melhoria constante, a eficiência e a busca incessante por meios produtivos cada vez mais avançados e exponencialmente mais eficazes, porém, sempre percebendo a necessidade da observância dos programas de qualidade de vida como uma ferramenta imprescindível nesse planejamento de modo a interferir de maneira decisiva no sucesso de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

CASCIO, W.; BOUDREAU, J. **Investimento em pessoas**: como medir o impacto financeiro das iniciativas em recursos humanos. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

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

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia. **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARQUES, Wagner Luiz. **Empregabilidade: da vida profissional**. 2. ed. Paraná: Clube de Autores, 2013.

OLIVEIRA, Otávio J. et al. **Gestão da qualidade: tópicos avançados**. São Paulo: Thomson, 2004.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE GENEVRA. **WHOQOL, abreviado, versão em Português**: programa de saúde mental. Disponível em:

<<http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/breve.PDF>>. Acesso em: 22 jun. 2016.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT)**. 2013a. Disponível em:

<<http://www.portaleducacao.com.br/fisioterapia/artigos/34471/conceito-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt>>. Acesso em: 02 mar. 2016.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Origem e evolução histórica da qualidade de vida do trabalho (QVT)**. 2013b. Disponível em:

<<http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/34530/origem-e-evolucao-historica-da-qualidade-de-vida-do-trabalho-qvt>>. Acesso em: 29 fev. 2016.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. 7. ed. Petropolis: Vozes, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisas em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

VIEIRA, D. F. B., **Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros do Hospital de Ensino**. Porto Alegre. Dissertação de Mestrado URGs, 1990.