

**( X ) Graduação ( ) Pós-Graduação**

## **QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS CONTEMPORÂNEAS NAS ORGANIZAÇÕES**

**Leticia da Silva Barros**  
Instituto Federal do Sertão Pernambucano – IFSERTÃO-PE  
[leticiadebarrossouza@gmail.com](mailto:leticiadebarrossouza@gmail.com)

**Florisvaldo Cunha Cavalcante Júnior**  
Instituto Federal da Bahia - IFBA  
[junior.ccavalcante@yahoo.com.br](mailto:junior.ccavalcante@yahoo.com.br)

**Verônyca Kezya Santos Sousa Patriota**  
Instituto Federal da Bahia - IFBA  
[veronycapatriota@ifba.edu.br](mailto:veronycapatriota@ifba.edu.br)

### **RESUMO**

No mundo em constante transformação, a qualidade de vida no ambiente de trabalho (QVT) emerge como um tema crucial para o sucesso das organizações. Para alcançar a QVT, é preciso aliar diversos fatores como um ambiente seguro e ergonômico, boas relações interpessoais, carga de trabalho equilibrada e oportunidades de crescimento profissional. No que se refere ao objetivo geral, a pesquisa se propõe a discutir as principais práticas de qualidade de vida que estão sendo adotadas nas organizações contemporâneas. Quanto aos procedimentos adotados para coleta de dados, foi realizada uma pesquisa documental. A coleta de dados foi realizada em Periódicos Científicos e Portais de Gestão Empresarial, no recorte temporal de janeiro de 2018 a dezembro de 2021. Verificou-se, que as organizações estão exigindo cada vez mais dos seus funcionários, isso faz com que eles busquem meios para amenizar as pressões do dia a dia, podendo causar danos à saúde física e mental dos mesmos. Por outro lado, as empresas têm que perder o medo em investir em programas de qualidade de vida, sendo ela peça fundamental para promover a melhoria no desempenho e produtividade dos indivíduos.

**Palavras-chave:** Colaborador; Empresa; Motivação; Satisfação; Saúde.

## 1 INTRODUÇÃO

No mundo em constante transformação, a qualidade de vida no ambiente de trabalho (QVT) emerge como um tema crucial para o sucesso das organizações. A busca por um equilíbrio entre as demandas profissionais e o bem-estar dos colaboradores impulsiona a adoção de práticas inovadoras que impactam diretamente a produtividade, a saúde mental e a retenção de talentos (Alves *et al.*, 2022; Cavalcante *et al.*, 2022).

Para alcançar a QVT, é preciso aliar diversos fatores como um ambiente seguro e ergonômico, boas relações interpessoais, carga de trabalho equilibrada e oportunidades de crescimento profissional. Além disso, programas de ginástica laboral, saúde e flexibilidade de horários contribuem para a redução do estresse, do absenteísmo e da rotatividade. Enfim, a qualidade de vida no trabalho é uma responsabilidade compartilhada entre empresa e colaborador, trazendo benefícios para ambos os lados (Langhi, 2020; Paula *et al.*, 2022).

Ante o exposto, a QVT, tem seu papel de relevância, pois quando não há a preocupação com a saúde física e mental do colaborador, a produtividade, eficiência e eficácia organizacional, muito provavelmente será afetada (Sousa; Souza, 2020).

Assim, o estudo se justifica pela relevância de mostrar à sociedade a importância da qualidade de vida nas organizações, além disso, é um assunto bastante discutido ao longo dos tempos, e vem ganhando ainda mais força no cenário atual, impactando diretamente nos resultados de uma empresa.

Ante o exposto, a problemática desse artigo se alicerça em responder: qual a importância da qualidade de vida nas organizações para a sustentabilidade empresarial? No que se refere ao objetivo geral, a pesquisa se propõe a discutir as principais práticas de qualidade de vida que estão sendo adotadas nas organizações contemporâneas.

Essa produção textual está distribuída em cinco capítulos, onde o primeiro apresenta os aspectos introdutórios; o segundo, uma revisão de literatura sobre QVT; o terceiro apresenta os aspectos metodológicos; o quarto a análise e discussão dos resultados e o último as considerações finais.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida é um tema que vem sendo curiosamente utilizado em diversas áreas, por clínicos, pesquisadores, administradores entre outras. A expressão foi aplicada pela primeira

vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson em 1964, ao afirmar que os objetivos de desenvolvimento de uma nação não podem ser medidos através do balanço dos bancos, mas através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas (Monteiro, 2010).

Ainda que seja um conceito complexo, a maioria dos indivíduos compreendem o sentido de qualidade de vida. E para muitos a mesma está relacionada com o bem estar com a posição que se encontra na vida, para outros está relacionado com a questão de saúde, o salário que recebe, com as relações com seus familiares, lazer, e também com a satisfação no trabalho e principalmente estar bem mentalmente.

Para que seja possível ter uma boa qualidade de vida e garantir também boa saúde, Nahas (2006) sugere que é importante atentar principalmente para alguns itens como:

**Nutrição:** Procurar se alimentar de forma saudável, buscando uma dieta equilibrada e variada distribuídas ao longo de cinco refeições diárias.

**Atividade física:** Realizar pelo menos 30 minutos de atividade física durante pelo menos cinco dias na semana, podendo esta ser intensa ou moderada. Além de ajudar na saúde e bem-estar do indivíduo é o mínimo que se pode fazer para não ser considerado sedentário.

**Comportamento preventivo:** Acompanhar e manter controlada a pressão arterial e o colesterol, não ingerir bebidas alcoólicas, fumar. E procurar sempre respeitar as leis de trânsito e dirigir com segurança,

**Relacionamentos:** Procurar manter boas relações com amigos e familiares a fim de trazer satisfação para consigo mesmo. Procurar participar de encontros com amigos, momentos de lazer e participar de associações ou entidades sociais para assim se sentir útil para a comunidade.

**Controle do estresse:** Reservar sempre um período durante o dia para relaxar, mantendo de forma equilibrada o trabalho e a vida pessoal.

Procurar se manter calmo mesmo em meio às situações adversas que aparecem durante o dia. Para (Wilheim, 1978), qualidade de vida é a sensação de bem-estar dos indivíduos. Portanto o conceito de qualidade de vida engloba todos estes tópicos citados acima, estando relacionada com a forma como o indivíduo se relaciona e se coloca no mundo. Ter uma boa qualidade de vida está diretamente relacionado com a satisfação que cada um tem na sua vida.

Porém, mais recentemente ela vem sendo utilizada também, para descrever situações em que sob diversas ópticas, procuram se criar condições que agreguem valor e qualidade à vida das pessoas (Ruiz, 2005).

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Durante muito tempo o que era levado em conta no mercado de trabalho eram as condições físicas que eram oferecidas pelos trabalhadores. E foi preciso passar vários anos para compreender que o trabalho não estava relacionado apenas com os serviços braçais que eram oferecidos pelos funcionários. Partindo deste princípio foi possível perceber que as condições psicológicas e sociais também precisavam ser levadas em conta no ambiente de trabalho. Diante disso surgiram as primeiras pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho.

Uma das primeiras pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50 na Inglaterra, quando Eric Trist e uma equipe de colaboradores estudaram um modelo para agrupar o trinômio: indivíduo, trabalho e organização, baseando-se na análise e reestruturação da tarefa e que recebeu a nomeação de QVT, tendo como objetivo tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (Souza; Silva, 2019).

A origem da qualidade de vida no trabalho se deu a partir dos questionamentos dos americanos, que apontaram os efeitos negativos que afetam a vida dos trabalhadores (Bowditch; Buono, 2004). Mas o surgimento do desenvolvimento histórico da QVT só ocorreu mesmo no final da década de 60, quando a sociedade norte-americana passou a se questionar sobre os efeitos do emprego na saúde e bem-estar dos trabalhadores (Bowditch; Buono, 2004). Porém o termo qualidade de vida foi implantado de vez na sociedade somente na década de 70.

De forma sucinta e objetiva podemos dizer que qualidade de vida no trabalho está relacionada com o grau de satisfação que um indivíduo tem com as funções que exerce e com o local em que trabalha. Diferente do que muitos pensam, o bem estar do profissional não é uma preocupação que diz respeito somente a ele. Tendo que ser observada também pelos gestores das organizações, pois a satisfação dos funcionários está diretamente ligada aos resultados que a empresa irá obter.

Como aponta Silva e Marchi (1997) As empresas veem em seus funcionários o fator que as diferem umas das outras, a partir daí surgiu uma maior preocupação não só com os funcionários que ali se encontram, mas as angústias e preocupações daquele indivíduo.

Toda organização que se encontra comprometida com o desenvolvimento da sua equipe busca ter como foco a qualidade de vida no trabalho. Visando obter o envolvimento dos funcionários com o trabalho e com a organização, buscando sempre manter o bem estar e o comprometimento do trabalhador, gerando mais produtividade e qualidade no ambiente de trabalho.

E foi a partir do momento que os líderes perceberam que manter os trabalhadores felizes, saudáveis e entusiasmados dentro da empresa, só tende a aumentar a produtividade e consequentemente o crescimento da organização, pois não existe qualidade de vida no trabalho sem motivação assim como não existe uma divisão entre o trabalho e a vida do indivíduo.

## 2.3 MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste tópico irá ser apresentado alguns modelos de qualidade de vida no trabalho, que foram desenvolvidos por diversos autores ao longo dos anos, onde enfatiza-se os modelos de Walton (1973), Werther e Davis (1983), Werther e Davis (1983).

### 2.3.1 Modelo de Walton

Richard Walton é conhecido como o primeiro estudioso a se aprofundar no estudo sobre a qualidade de vida no trabalho, seu modelo foi criado em 1973; Mesmo se passando algumas décadas da publicação do seu modelo o mesmo continua sendo bastante utilizado. Walton defende também a existência de oito fatores que vem a afetar a QVT, conforme apresentado no quadro 2.

**Quadro 1 - Modelo de Westley**

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
1-Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2-Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3-Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia autocontrole, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total de trabalho
4-Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, avanço salarial, segurança de emprego
5-Integração social na organização	Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, senso comunitário
6-Garantias constitucionais	Direitos de proteção ao trabalhador, Liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas
7-O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho, estabilidade horária, tempo para lazer da família
8-Relevância social da vida no trabalho	Imagem, responsabilidade social e de produtos

Fonte: Adaptado de Chiavenato, 2008, p. 489).

Desta maneira podemos definir que a utilização frequente do modelo de Walton nos dias atuais se dá pelo fato dele abranger diversos critérios importantes para as questões organizacionais e para satisfação e realização dos funcionários. Os critérios apresentados servem como base para que a organização descubra como a satisfação e motivação dos seus funcionários.

### 2.3.2 Modelo de Westley

Em 1979 nos Estados Unidos William Westley publicou um modelo sobre a qualidade de vida no trabalho, segundo este modelo os problemas vivenciados pelos indivíduos no ambiente de trabalho podem ser classificados em quatro indicadores fundamentais. A partir deste estudo foi possível analisar que os problemas encontrados dentro da organização poderiam vir a prejudicar os funcionários. Buscando analisar cada elemento individualmente para poder encontrar soluções para resolver os problemas existentes, conforme apresentado no quadro 3.

**Quadro 2** - Indicadores da QVT do modelo de Westley

<b>ELEMENTOS</b>	<b>INDICADORES</b>
Econômico	Equidade salarial Remuneração adequada Benefícios Local de trabalho Carga horária Ambiente externo
Político	Segurança de emprego Atuação sindical Retro informação Liberdade de expressão Valorização do cargo Relacionamento com a chefia
Psicológico	Realização potencial Nível de desafio Desenvolvimento pessoal Desenvolvimento profissional Criatividade Autoavaliação Variedade de tarefa Identificação com a tarefa
Sociológico	Participação nas decisões Autonomia Relacionamento interpessoal Grau de responsabilidade Valor Pessoal

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996)

Como se pode perceber no modelo de Westley para que exista a QVT se faz necessário a ausência de indicadores negativos. Na perspectiva do autor ela somente é alcançada quando os postos de trabalho são humanizados e buscam atingir ao máximo os indicadores para satisfazer os seus funcionários.

### 2.3.3 Modelo de Werther e Davis

O modelo de Werther e Davis foi publicado pela primeira vez em 1981, nos Estados Unidos. Os autores consideraram que a qualidade de vida no trabalho consiste em tornar os cargos mais desafiadores e instigantes. Por essa razão, os autores propõem uma reformulação dos postos de trabalho a fim de melhorar a QVT, com o intuito de conseguir cargos que sejam mais produtivos e satisfatórios, afirmando assim que isso funciona como um elo entre as pessoas e as organizações.

De acordo com Werther e Davis muitos fatores poderiam afetar o QVT, como as condições de trabalho, os benefícios, pagamentos e também o plano de cargo. E por mais que os funcionários tenham um bom salário, trabalhem em um ambiente agradável e tenham bons chefes, se as atividades que os mesmos desenvolvem forem tediosas isso implicará na sua qualidade de vida no trabalho.

Para isso os gestores devem ter o entendimento que a geração de cargos deve ser realizada visando os objetivos organizacionais, buscando evitar o grau de insatisfação por parte dos trabalhadores.

Levando em consideração os aspectos citados acima, o grau de satisfação e motivação dos funcionários tendem a aumentar consideravelmente. Trazendo consigo uma melhora na qualidade de vida dos colaboradores. Por fim, a teoria destaca que para se obter sucesso em um plano de cargo deve ser levado em consideração três elementos como mostrado no quadro 4.

**Quadro 3** - Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho

<b>FATORES AMBIENTAIS</b>	<b>FATORES ORGANIZACIONAIS</b>	<b>FATORES COMPORTAMENTAIS</b>
Sociais	Propósitos	Necessidades de recursos humanos
Tecnológicos	Objetivos	Motivação
Econômicos	Organização	Satisfação
Culturais	Departamentos	
Governamentais	Cargos	

Fonte: Adaptado de Rodrigues (2007)

## 2.4 IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A busca pelo equilíbrio na vida profissional e pessoal se tornou um dos pontos mais discutidos pelos gestores nos últimos tempos. Partindo deste princípio é notório perceber que o sucesso e crescimento de uma empresa passou a está diretamente ligado a forma como os profissionais se encontram no ambiente em que atuam. Mantendo assim uma ligação entre o trabalho e a qualidade de vida.

Para buscar uma boa visibilidade no mercado e uma alta produtividade, será necessário investir em uma boa qualidade de vida para os seus colaboradores. Sendo eles as peças fundamentais para a existência e crescimento da organização.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 4-6) as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade. Ter um bom salário não é a única razão que faz um profissional se manter em um emprego. Será necessário também que os mesmos, vejam naquele ambiente a oportunidade de crescimento profissional e principalmente se sintam satisfeitos com o lugar que estão ocupando naquele meio.

Desta forma é preciso que o indivíduo sinta que desenha um papel importante e que outras pessoas contam com ele.

Conte (2003, p.15) afirma que "é de grande importância que cada indivíduo se sinta reconhecido pelo esforço e pelo desempenho prestado, já que os mesmos passam horas dos seus dias se dedicando e prestando seus melhores serviços, a importância da qualidade de vida do trabalho reside simplesmente no fato de que passamos no ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia."

A QVT é de grande importância no contexto de uma organização, através dela será possível ter o comprometimento dos colaboradores para execução das tarefas e alcançar os objetivos que foram planejados.

É necessário ressaltar que de nada adianta falar em qualidade de vida no trabalho se não houver compreensão por parte dos representantes das organizações. Pois além de proporcionar proveitos para os funcionários também vem a oferecer benefícios para as empresas. Contribuindo com a melhoria no desenvolvimento das mesmas. Levando em conta que profissionais motivados e comprometidos têm grande influência na trajetória da organização.

Levando em conta que o termo QVT está bastante em alta nos últimos anos, ainda é possível encontrar companhias que não se comprometem em oferecer boas condições de trabalho para os seus subordinados. Dessa maneira a falta da mesma pode gerar insatisfação, adoecimento físico e emocional. No ponto de vista de Werther (1983, p.47), a qualidade de vida

no trabalho é afetada por muitos fatores: supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo.

Os gestores precisam observar que a falta de QVT pode acarretar em grandes impactos, como diminuição na produtividade e adoecimento dos profissionais. Sendo quase inevitável pensar em bons resultados para uma organização sem primeiramente pensar nas pessoas que estão envolvidas todos os dias, prestando serviços naquele local e apresentando melhorias nos resultados.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo teve como objetivo geral, discutir as principais práticas de qualidade de vida que estão sendo adotadas nas organizações contemporâneas. A pesquisa se classifica como pesquisa básica. Segundo Appolinário (2011), a pesquisa básica tem como objetivo principal “o avanço do conhecimento científico, sem aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos.

No tocante ao método e forma de abordar o problema, a pesquisa se classifica como qualitativa. Para Richardson (1999, p. 80), “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a intervenção de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

Já a classificação quanto aos objetivos, se enquadra como exploratória e descritiva. Beuren et. al. (2003, p.80) define que “por meio do estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a conclusão da pesquisa.” Cervo, Bervian e Silva (2007), complementam que “a pesquisa exploratória realiza descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre seus elementos componentes”. Silva e Menezes (2000, p.21) afirmam que “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto aos procedimentos adotados para coleta de dados, foi realizada uma pesquisa documental. Para Gil (2008) a Pesquisa Documental é muito parecida com a bibliográfica. A diferença está na natureza das fontes, pois esta forma vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico.

A coleta de dados foi realizada em Periódicos Científicos e Portais de Gestão Empresarial, no recorte temporal de janeiro de 2018 a dezembro de 2021, objetivando mensurar

o período antes da pandemia e durante a pandemia da Covid 19, sendo que o período de realização da pesquisa foi de outubro de 2021 a março de 2022. A amostra foi composta por 10 (dez) trabalhos sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Lakatos e Marconi (1991, p. 108) afirmam que “a amostra constitui uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”. Os autores consultados constam no quadro 4.

**Quadro 4 – Fontes de Pesquisa Qualidade Vida no Trabalho**

ORDEM	AUTOR (A)
Fonte 1	Covey (2021)
Fonte 2	Maranhão e Sá (2019)
Fonte 3	Alves, Correia e Silva, (2019)
Fonte 4	Lírio, Severo e Guimarães (2018)
Fonte 5	Siqueira (2019)
Fonte 6	Pacheco (2021)
Fonte 7	Costa (2021)
Fonte 8	Borges (2018)
Fonte 9	Batista, Reis Neto, Pardini e Goulart (2022)
Fonte 10	Massi e Camargo (2021)

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022)

Ante o exposto, os dados coletados foram tabulados, analisados e serão contextualizados na próxima seção através de quadros.

#### 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

No que se refere as Principais Práticas de Qualidade de Vida nas Organizações contemporâneas, os achados estão expostos no quadro 8.

**Quadro 5 – Principais Práticas de Qualidade de Vida nas Organizações contemporâneas**

<b>Promover o desenvolvimento pessoal</b>	Investir no aprimoramento das capacidades dos trabalhadores é aumentar a satisfação com o trabalho. Um funcionário que consegue desenvolver novas capacidades ou potencializar seus talentos com o suporte da empresa trabalha feliz e engajado.
<b>Praticar a comunicação</b>	Instituir uma comunicação horizontal e construir uma relação de confiança e respeito são ações valorizadas pelos colaboradores e que refletem diretamente na qualidade de vida no trabalho. Se sentir à vontade para expor o seu ponto de vista é fundamental.
	É possível tomar uma série de medidas para manter sua equipe saudável. Certifique-se de que os equipamentos de proteção obrigatórios são de boa qualidade, tenha cadeiras confortáveis e que

<b>Cuidar da saúde dos funcionários</b>	não prejudiquem a postura, intercale intervalos menores durante o expediente para prevenir lesões por movimentos repetitivos, inclua ginástica laboral, tenha um psicólogo pronto para dar suporte em momentos de crise no seu RH e assim por diante.
<b>Promover a autonomia</b>	A divisão de responsabilidades, além de estimular os colaboradores a andar com as próprias pernas e formar novos líderes, evita o acúmulo de tarefas e a sobrecarga. Sem falar que, ao partilhar os afazeres e construir soluções em conjunto, o vínculo entre os profissionais se solidifica.
<b>Dar feedbacks construtivos</b>	O feedback pode ser devastador para a saúde mental. É preciso que esse retorno seja dado com respeito e contribua para que o trabalhador melhore seu desempenho. Não quer dizer que os pontos falhos não devam ser apontados, mas é preciso ter cuidado com a forma como isso é feito. A importância do feedback continua muito grande.
<b>Conhecer a equipe de trabalho</b>	Mais do que mapear os profissionais pelo desempenho, é preciso conhecer a história de cada um. Os anseios e desejos do funcionário impactam diretamente na produtividade. Além disso, ao conversar com a equipe, o gestor pode identificar um talento que está sendo mal aproveitado e colocar esse colaborador em uma função mais condizente com suas habilidades e na qual vai render mais.
<b>Promover a qualidade de vida fora do trabalho</b>	A vida precisa estar equilibrada e a empresa pode propiciar esse equilíbrio. Considere incluir nos benefícios um par de ingressos para o cinema, ou então um voucher para um jantar com a família em um restaurante legal, por exemplo. São ações diferentes que serão notadas pelos funcionários e que colaboram para que a vida fora da empresa também seja saudável.
<b>Procurar flexibilizar a jornada de trabalho</b>	Hoje, as jornadas e modelos de trabalho estão mudando — e vão mudar ainda mais. Horários de entrada e saída, flexibilização em determinados dias da semana e o home office são muito bem-vindos. Isso tem tudo a ver com a qualidade de vida no trabalho. É só pensar nos engarrafamentos nas metrópoles, por exemplo, que só estressam o colaborador. Ou a possibilidade de balancear melhor o tempo com a família e com o trabalho. Os líderes devem analisar atentamente as rotinas de seu pessoal.
<b>Criar programas de saúde e bem-estar emocional</b>	Existem inúmeros tipos de programas de saúde e bem-estar emocional que podem beneficiar a equipe. Eles podem ter ações desde descontos em consultas psicológicas, até palestras com terapeutas, especialistas em meditação e coachings. Esses eventos quebram a rotina, reduzem a ansiedade, aumentam o foco e incentivam o profissional a se desenvolver. Vale lembrar que quem investe nesses programas e atividades é muito bem-visto pelas equipes. A empatia do pessoal para com seus chefes aumenta, assim como o inverso.
<b>Considerar os programas de educação financeira</b>	Quando se pensa em treinamentos e cursos, normalmente os tópicos mais trabalhados são aqueles altamente relacionados com o dia a dia da empresa. Mas restringir a esses conteúdos é um grande equívoco. Afinal, a vida fora do trabalho está intimamente associada ao foco e aos resultados apresentados dentro do ambiente corporativo. E a maioria dos profissionais hoje tem algum tipo de insegurança financeira. Elas podem ser preocupações com a aposentadoria, como fazer o dinheiro render mais ou até sair das dívidas.
	Permitir que o colaborador aja de maneira autônoma causa maiores efeitos na produtividade da empresa. Os funcionários que têm mais

<b>Autonomia de atuação</b>	liberdade para exercer suas atividades, se sentem mais responsáveis pelos resultados da empresa. É deste modo que cada um se sente parte do progresso da organização.
<b>Participação decisiva</b>	Dar credibilidade à opinião de seus colaboradores gera sentimento de pertencimento. Esta é uma boa ação que uma empresa pode tomar para motivar seus funcionários. O engajamento aumenta, devido ao fato de que estes sentem que suas decisões afetam no resultado da empresa. Sendo assim, o sentimento de responsabilidade com a instituição e necessidade de empenho aumenta em cada um.
<b>Ginástica laboral</b>	Investir em ginástica laboral, como num programa de QVT, é uma das maneiras mais eficazes de promover a saúde física e mental no ambiente de trabalho. Justamente porque a ginástica laboral ajuda a prevenir doenças e desconfortos ligados ao trabalho, como o estresse, as lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).
<b>Focar no bom clima organizacional</b>	Certifique-se de sempre ter uma equipe unida, que tenha prazer em alcançar objetivos comuns. Uma maneira de conseguir isso é por meio de metas claras e atingíveis. Outro ponto importante para alcançar um excelente clima organizacional é focar em dinâmicas que melhorem os relacionamentos interpessoais entre gestores e colaboradores. Além disso, é sempre essencial dar feedback sobre os resultados de iniciativas e projetos em andamento, bem como reconhecer o desempenho daqueles que se destacam.
<b>Incentivar uma Alimentação saudável</b>	Normalmente, as empresas têm convênio com restaurantes ou há bares e refeitórios dentro da organização. Para isso, deve-se escolher um médico nutricionista para acompanhar as refeições e elaborar um cardápio que contemple todos os nutrientes que fazem bem e promovam a qualidade de vida. Não é nenhuma novidade que frituras e comidas gordurosas fazem mal à saúde e devem ser evitadas. Sendo assim, programe esse tipo de alimentação somente uma vez na semana e, nos outros dias, invista em uma comida saborosa e nutritiva. Promover uma alimentação saudável é um dos principais programas de qualidade de vida no trabalho, pois essa prática estimula o funcionário a desenvolver bons hábitos alimentares no trabalho e em casa, favorecendo a sua saúde e evitando doenças, como a obesidade, colesterol e diabetes.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Promover o desenvolvimento pessoal é uma prática que contribui significativamente para a qualidade de vida no trabalho, pois quando o indivíduo tem esse incentivo, ele acaba se motivando e automaticamente isso acarreta em uma melhor QVT.

Em outras palavras a comunicação é uma capacidade fundamental em qualquer momento da vida, sendo o ponto chave entre ser um profissional comum ou se destacar perante os melhores. Sendo responsável por transmitir mensagens claras, com o objetivo de aprimorar a rotina de trabalho. Saber melhorar a comunicação é essencial para o desenvolvimento da organização e dos indivíduos que a compõem. Empresas que possuem uma comunicação eficiente, tendem a ter pontos favoráveis para a QVT, pois muitos problemas são gerados

quando a falha na comunicação ou a comunicação é deficiente.

Acrescenta-se, que cuidar da saúde dos funcionários é considerado um fator determinante para melhorar a produtividade dentro das empresas. De tal forma o nível de produtividade está diretamente relacionado com a qualidade de vida dos colaboradores. Quando os gestores reconhecerem a importância dos indivíduos que compõem sua equipe e oferecem condições melhores de trabalho, faz com que a performance deles seja cada vez melhor, tanto em resultados qualitativos quanto quantitativos.

Atentar-se a qualidade de vida dos profissionais aumenta diretamente no lucro de qualquer negócio. Sendo assim, fica mais fácil entender que cuidar da saúde e do bem-estar contribui para a redução de gastos nas empresas e afastamentos de doenças. Pois manter profissionais saudáveis, dispostos e bem humorados, será muito mais produtivo. De modo geral, a prevenção custa bem menos do que o tratamento.

Portanto, promover autonomia é uma tendência cada vez mais presente em diversas empresas que pensam no futuro. É um dos fatores que influenciam na motivação dos integrantes da equipe, e conseqüentemente, na produtividade e nos resultados da empresa. A construção de uma autonomia no ambiente de trabalho possibilita que os colaboradores se engajem nas atividades, não por se sentirem obrigados, mas por empenho e motivação individual.

Muitos líderes, ainda tem um certo receio, em estimular a prática por medo de perder o controle da equipe. Mas quando implementado de maneira correta, essa proposta pode ser positiva para todos. Sendo importante saber que ao oferecer autonomia aos colaboradores, você também estará oferecendo responsabilidade.

Sem dúvida, o feedback pode trazer grandes mudanças na vida de um indivíduo, podendo afetar tanto de forma positiva como negativa. Quando dado da maneira correta, pode ajudar na construção do desenvolvimento e crescimento profissional, auxiliando também na melhoria das relações interpessoais na equipe. No entanto, um comentário mal planejado pode fazer grandes estragos, e prejudicar a relação entre quem faz o comentário e quem o recebeu. Fazendo com que muitos profissionais diminuam a produtividade após um feedback negativo. Sendo necessário manter o equilíbrio ao fazer críticas negativas para não causar nem um desconforto que possa vim a interferir nas relações dentro do ambiente de trabalho.

Recomenda-se a cada gestor conhecer seus profissionais e saber do quanto eles são importantes para seu grupo. Mapear o perfil dos seus funcionários não é uma tarefa tão fácil, demanda tempo e deveria começar no processo seletivo, para poder identificar o profissional em diversos aspectos, buscando descobrir questões que vão além da análise de um currículo.

Conhecer a história de cada um, e saber das suas necessidades é uma excelente estratégia para aumentar os resultados e direcionar melhor os indivíduos em cada área da organização, com isso tende a ter uma visão mais ampla sobre como conduzir melhor a equipe. Profissionais que são reconhecidos, valorizados e se encaixam em suas áreas de atuação, tendem a ser mais produtivos dando o melhor para crescer junto com a empresa.

Certamente é importante manter o equilíbrio dentro e fora do ambiente de trabalho, tanto na vida pessoal, quanto profissional, precisam estar em perfeita harmonia. Esse equilíbrio é essencial para manter um ambiente agradável, relacionamentos saudáveis, e ajudar a manter o foco nas atividades desempenhadas e evitar o estresse. Dessa maneira, é necessário que os chefes de empresas vejam maneiras de desenvolver uma boa QVT, fazendo com que esses fatores influenciam de certa forma na vida pessoal de cada funcionário.

Profissionais infelizes na vida pessoal, acarretam diretamente no seu desempenho profissional. Da mesma forma, quando o indivíduo vai bem no ambiente de trabalho, dificilmente terá problemas na vida pessoal.

Quando se fala em flexibilizar a jornada de trabalho, logo se faz uma viagem em uma história não muito distante, no período da revolução industrial quando a jornada de trabalho era abusiva e desumana, quando os funcionários trabalhavam mais de 12 horas por dia, ou até mais. Muitas coisas mudaram dessa época até hoje, mas isso não quer dizer que está ótimo da forma que ainda está em algumas organizações.

Ter flexibilidade no trabalho é o sonho de todo profissional, sendo um dos fatores mais valorizados pelos trabalhadores. Por ser uma das maiores tendências, já é possível dizer que as organizações ganham em produtividade com flexibilidade no trabalho. Os benefícios são incontáveis, uma vez que contribuem não só para um ambiente de trabalho melhor, mas também para aumentar o rendimento dos funcionários. Dessa maneira, o trabalhador terá mais autonomia sobre o trabalho e sobre seu tempo, de modo que consiga organizar melhor suas demandas sem vim a prejudicar no seu desempenho. Organizando a própria rotina e gerenciando o próprio tempo, e conciliando a vida profissional e pessoal, ficando claro que cada indivíduo possui seu próprio ritmo.

De repente a preocupação com o bem-estar físico, emocional e financeiro dos funcionários, se tornou um dos maiores desafios para as organizações. Pois mais do que nunca as empresas precisam de profissionais mais saudáveis. Quando os gestores buscam priorizar o bem-estar dentro da organização isso reflete de uma forma positiva no clima organizacional. Funcionários com boas condições de trabalho, felizes e realizados, são mais produtivos, e

desempenham um papel muito melhor.

Com certeza a educação financeira é um assunto que deveria ser ensinado a todos quando criança, não para fazer os pequenos economizar dinheiro desde muito cedo nem tão pouco fazer economias nada do tipo, mas para ter conhecimento sobre quais serão as suas prioridades quando forem adultos, evitar dívidas, conseguir controlar orçamentos e fazer uma reserva de dinheiro todos os meses, e consequentemente manter o equilíbrio financeiro durante toda vida. Sendo fundamental para o crescimento pessoal e também para a estabilidade emocional, podendo evitar frustrações futuras, afinal qualquer indivíduo não ficaria satisfeito estando endividado.

Por outro lado, muitos chefes de organizações ainda se sentem inseguros em dar autonomia aos seus funcionários, por muitas vezes ter uma ideia errada do real significado. Chegam a pensar que dar autonomia seria a mesma coisa que dá total liberdade para os indivíduos fazerem o que bem deseja no ambiente de trabalho. No real significado, autonomia ao funcionário está relacionado com o fato de incentivar o profissional a pensar de uma forma mais inovadora, fazendo com que os mesmos tenham mais criatividade e sejam mais comprometidos e produtivos, fazendo com que sintam que são parte empresa.

Por sua vez dar voz aos funcionários e deixar que eles participem do processo decisório é um ponto que pode impactar de forma positiva na organização. O funcionário tende a se sentir mais importante dentro da empresa, o que aumenta a motivação do mesmo, e consequentemente a sua produtividade, elevando assim os resultados da instituição.

De fato, as organizações estão cada vez mais preocupadas em oferecer qualidade de vida no trabalho. Por essa razão estão sempre indo em busca de programas que tragam melhorias aos seus funcionários. Um desses investimentos é a ginástica laboral, que consiste em uma atividade destinada aos trabalhadores de uma empresa durante sua jornada de trabalho, essa atividade irá ensinar técnicas de alongamento, postura corporal e melhor funcionamento dos músculos, tendo o objetivo de aliviar e prevenir dores, além de proporcionar um momento de relaxamento e previne doenças funcionais como distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) e lesões de esforços repetitivos (LER).

Além disso manter um bom clima organizacional é importante para qualquer empresa. Levando em consideração que ele influencia nas relações interpessoais, e principalmente no nível de satisfação dos funcionários, manter um clima positivo no ambiente de trabalho traz diversos benefícios, principalmente a valorização dos colaboradores. Para qualquer funcionário é importante estar em um ambiente agradável, no qual as pessoas estão felizes em poder estar

presente, e ser valorizado pelos companheiros de trabalho, ter o respeito das demais pessoas na organização e tendo sempre em mente o crescimento profissional.

Por fim, muitas empresas estão aderindo ao projeto de uma alimentação saudável para os seus profissionais. Se preocupar com a saúde e qualidade de vida da equipe está bastante em alta nos últimos tempos. Tornando-se uma tendência cada vez maior, já que existe uma troca de benefícios tanto para o empregado como para o empregador. Incentivar funcionários a se alimentarem de maneira saudável é um compromisso para os gestores que zelam pela saúde dos seus colaboradores. Pois manter uma alimentação corretamente saudável faz parte dos bons hábitos da vida, trazendo mais disposição para encarar as atividades diárias e evitar doenças como gastrite, obesidade, colesterol alto e diabetes.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste estudo buscou apresentar as principais práticas de QVT. Desta maneira, foram apresentados os conceitos e teorias relacionadas a qualidade de vida no trabalho. Após, foi feita a descrição das análises dos resultados, onde está exposto nesta pesquisa.

Percebeu-se, que durante um longo período de tempo, o trabalhador era visto apenas como o indivíduo que executava tarefas, e em troca disso, recebiam o salário, neste período as condições de trabalho eram bastante precárias, sem levar em consideração os impactos causados na vida do trabalhador. Pois, foi-se o tempo em que somente um bom salário era suficiente para manter um indivíduo engajado e comprometido com os objetivos da empresa, sendo que os mesmos não se sentem satisfeitos em serem vistos apenas como um objeto sem importância e sem valor para a empresa.

Verificou-se, que as organizações estão exigindo cada vez mais dos seus funcionários, isso faz com que eles busquem meios para amenizar as pressões do dia a dia, podendo causar danos à saúde física e mental dos mesmos. Por outro lado, as empresas têm que perder o medo em investir em programas de qualidade de vida, sendo ela peça fundamental para promover a melhoria no desempenho e produtividade dos indivíduos. Já que os funcionários passam grande parte da sua vida no ambiente de trabalho, espera-se que este local seja favorável às suas necessidades, proporcionando condições adequadas para trabalhar, segurança e reconhecimento de seus esforços.

O trabalho apresentado, embora tenha atingido os objetivos propostos, pode-se perceber como limitação a abrangência que o assunto qualidade de vida no trabalho envolve. Por se tratar de temas amplos, traz algumas dificuldades em relação a saber o que trazer na pesquisa.

Espera-se que este estudo possa ser usado, em algum momento, por outros pesquisadores, que os mesmos venham a contribuir de alguma forma para a construção de conhecimento e que venha a agregar de forma significativa para os indivíduos dentro de uma organização. Para isso sugere-se, a elaboração de questionários para serem aplicados nas organizações, para os gestores terem conhecimento de como anda a qualidade de vida no ambiente de trabalho, dessa forma irá obter conhecimento do que será necessário fazer para garantir o bem-estar dos funcionários.

## REFERÊNCIAS

ALVES, G. M. M.; GALLI, L. C. L. A.; BATALHÃO, A. C. S.; OLIVEIRA, P. A. S.; PRATES, G. A. Análise do nível de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa familiar. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 20, n. 1, p. 1-26, 2022.

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; DA SILVA, Armistrong Martins. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 205-227, 2019.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BATISTA, M. H.; REIS NETO, M. T.; PARDINI, D. J.; GOULART, ?. B. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell . **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2022.

BEUREN, Inse Maria (organizadora). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BORGES, Priscila. **Programas de qualidade de vida no trabalho**. 2018. Disponível em: <https://blog.woli.com.br/conheca-6-programas-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

BOWDITCH, James L. BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

CAVALCANTE, FP; COSTA FILHO, FC; AGUIAR, IC; PAIVA, LEB Qualidade de vida no trabalho: uma análise em uma organização comercial siderúrgica do estado do Ceará. **Revista de Gestão e Secretariado** , v. 2, pág. 148-171, 2022.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia científica**. 6. ed São Paulo: Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações/** Idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações** 3ª ed. Elsevier, Rio de Janeiro, 2008.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, n. 7, nov, 2003.

COSTA, Dedila. **Qualidade de vida no trabalho: melhores dicas**. 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/qualidade-de-vida-trabalho>. Acesso em: 31 jan. 2022.

COVEY, Franklin. **Como a qualidade de vida no trabalho é tão importante**. 2021. **Disponível:** <https://franklincovey.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 220p. 2008.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1991.

LANGHI, Celi. **Gestão de pessoas: A interação entre profissionais e organizações**. Editora Senac São Paulo, 2020.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andrea; GUIMARÃES, Julio Cesar Ferro de. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.

MARANHÃO, Marise Leal; DE SÁ, Maria Auxiliadora Diniz. Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do Recife-PE. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 2, 2019.

MASSI, M. L. G.; CAMARGO, L. A. A. A Qualidade de Vida no Trabalho e sua Relação com a Produtividade e Lucratividade de uma Empresa de Serviço de Pequeno Porte . **Revista ENIAC Pesquisa**, v. 10, n. 2, p. 312-327, 2021.

MONTEIRO, R. et al.. Qualidade de vida em foco. **Brasiliano Journal of Cardiovascular Surgery**, v. 25, n. 4, p. 568–574, out. 2010.

NAHAS, Markus Vinicius. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4. ed. Londrina: Midiograf, 2006.

PACHECO, Felipe. **QVS: como promover a Qualidade de Vida no Trabalho em uma rede de franquias**. 2021. Disponível em: <https://centraldofranqueado.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

PAULA, Marcos Vinício et al. Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino do Estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 139-161, 2022.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

RUIZ, V. M. Psicologia e Qualidade de Vida. *In Pesquisas e Temáticas em Desenvolvimento Social*. Itu: Ottoni, 2005.

SILVA, M. A.; MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SILVA, Edna Lucia da.; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração e dissertação**. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2000, 118. p.

SIQUEIRA, Andressa. **Ações interessantes que trazem qualidade de vida no trabalho**. 2019. Disponível: <https://blog.magnetis.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

SOUSA, J. C.; SILVA, R. G. Qualidade de vida no trabalho em servidores públicos Estaduais: estudo em uma IES Nordestina. **Sistemas & Gestão**, v. 14, n. 2, 2019.

SOUSA, J. R.; SOUZA, D. S. R. Ações de qualidade de vida no trabalho: uma avaliação sob a percepção dos funcionários de um shopping center. **INTERFACE - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 17, n. 2, p. 163-187, 2020.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WILHELM, R. **A qualidade de vida e o futuro da sociedade**. Estudos sobre o Amanhã, Caderno n. 3. 1978.