

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA CLÍNICA MÉDICA NO MUNICÍPIO DE NOVO HAMBURGO

PEREIRA Messias Pinto¹

RESUMO

Nunca o assunto Qualidade de Vida no Trabalho – QVT esteve tão atual como agora, com as novas relações trabalhistas e em um cenário empresarial cada vez mais competitivo. Nesse sentido, este trabalho trouxe como tema uma investigação sobre a influência da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT na produtividade dos funcionários de uma clínica médica de Novo Hamburgo. Mas o que quer dizer qualidade de vida no trabalho e como a qualidade de vida no trabalho influencia na produtividade dos funcionários, reduzindo custos com pessoal e gerando vantagem competitiva? Essa questão apresentou o objetivo geral deste trabalho, que foi avaliar como a qualidade de vida no trabalho influencia na produtividade dos funcionários de uma clínica médica no município de Novo Hamburgo, gerando vantagem competitiva e reduzindo custos com pessoal. Também, a partir do objetivo geral, entender o conceito de qualidade de vida no trabalho, investigar qual é o entendimento dos colaboradores da clínica médica sobre qualidade de vida no trabalho, entender como a qualidade de vida no trabalho pode influenciar na produtividade dos funcionários, gerando vantagem competitiva e entender como a qualidade de vida no trabalho pode ser um fator de redução de custos com pessoal, foram os objetivos específicos, teóricos e práticos, definidos neste artigo, respondidos a partir da análise conceitual, no desenvolvimento do referencial teórico e pesquisa de campo onde ficou clara, para os empregados da clínica pesquisada, a importância da QVT para o aumento da produtividade.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho, Produtividade, Vantagem Competitiva.

¹ Acadêmico do Curso de Administração da Universidade Luterana do Brasil – EAD, Polo Novo Hamburgo/RS, graduado em Matemática pela ULBRA Canoas. Atua como empregado público.

1. INTRODUÇÃO:

Nos dias atuais, com as novas relações trabalhistas e em um cenário empresarial cada vez mais competitivo, a temática sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, toma força quando falamos em produtividade. Nesse caminho, o presente trabalho traz como tema uma investigação sobre a influência da Qualidade de Vida no Trabalho na produtividade dos empregados de uma clínica médica de Novo Hamburgo.

Mas o que quer dizer qualidade de vida no trabalho e qual a sua influência na produtividade dos colaboradores, sendo um fator de redução de custos com pessoal e geração de vantagem competitiva? Essa questão apresenta o objetivo geral do trabalho, que é avaliar como a qualidade de vida no trabalho influencia na produtividade dos funcionários de uma clínica médica no município de Novo Hamburgo, gerando vantagem competitiva e reduzindo custos com pessoal.

Além disso, a partir do objetivo geral, estão definidos os seguintes objetivos específicos: entender o conceito de qualidade de vida no trabalho, investigar qual é o entendimento dos colaboradores da clínica médica sobre qualidade de vida no trabalho, entender como a qualidade de vida no trabalho pode influenciar na produtividade dos funcionários, gerando vantagem competitiva e entender como a qualidade de vida no trabalho pode ser um fator de redução de custos com pessoal.

Dessa forma, a partir da investigação proposta, será muito interessante a observação deste paralelo, entre a percepção dos funcionários e os conceitos dos estudiosos abordados neste trabalho, trazidos no próximo capítulo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO:

Este capítulo objetivou o desenvolvimento das seguintes ideias trazidas nos objetivos específicos, quais sejam, entender o conceito de qualidade de vida no trabalho, entender como a qualidade de vida no trabalho pode influenciar na produtividade dos funcionários, gerando vantagem competitiva e entender como a qualidade de vida no trabalho pode ser um fator de redução de custos com pessoal.

2.1 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

O que significa ter qualidade de vida? É ser feliz, ter saúde, ter educação, ter dinheiro, fazer o que gosta? A qualidade de vida de uma certa população pode ser definida através do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, por meio de indicadores como saúde, renda e educação.

Em 2015 a Organização das Nações Unidas – ONU lançou o Relatório do Desenvolvimento Humano, que tratou do “Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano”, onde defendeu um trabalho justo e decente para todos como fator de melhora das condições de vida e dos meios de subsistência das pessoas, conforme afirmou Helen Clark, administradora mundial do PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. O principal autor do relatório, Selim Jahan, fala que: “O progresso humano será mais rápido quando todos os que desejam trabalhar tiverem a oportunidade de fazê-lo em circunstâncias dignas”. Portanto, é impossível pensar em qualidade de vida, sem pensar em boas condições de trabalho.

Mas o que significa ter boas condições de trabalho, o que é viver com qualidade, o que é ter qualidade de vida no trabalho? Essa é uma matéria que tem incomodado as pessoas, as organizações e sociedade em geral. Pozo et al. (2009, p. 5) fala que:

“Para um sucesso empresarial é necessária uma boa gestão dos vários aspectos que concorrem para se ter qualidade de vida no trabalho através dos diversos papéis que as pessoas desempenham e garantir o seu bem-estar (...). Conciliar trabalho e vida pessoal ainda é um dos maiores desafios que as pessoas têm vivenciado e, principalmente, os executivos, em face às mais diversas exigências do mundo moderno.”

Atualmente, como estamos conectados o tempo inteiro, não é difícil estarmos tratando de assuntos do trabalho em casa, mesmo após finalizado o horário de expediente.

O trabalho, para Kanaane (2009, p. 114), pode ser definido como “um conjunto de condições materiais, sociais e culturais, podendo atingir ou não as necessidades do trabalhador.”. Conforme Búrigo (1997, p. 53), “O trabalho possui um forte potencial motivacional sobre a pessoa, a organização e as outras esferas da vida.”.

O conceito de qualidade de vida no trabalho teve início em meados dos anos 70 com o professor Louis Davis, quando surgiu o movimento pela qualidade de vida no trabalho, a partir da ampliação do seu trabalho sobre o delineamento de cargos. Este trabalho teve como base os estudos realizados por Maslow e Herzberg e tinha o objetivo de “integrar interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir conflitos e aumentar a motivação nos empregados”, conforme escreve Gimenes et al. (2014, p. 4) em seu artigo.

Para Chiavenato (2004, apud Gimenes et al., 2014, p. 3):

“A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade”.

Esta definição, de uma certa forma, remonta para os objetivos trazidos pelo professor Louis Davis, uma vez que, a redução de conflitos entre empregados e empregadores e o aumento da motivação dos empregados certamente potencializaria a produtividade e qualidade do trabalho.

Para Limongi-França e Arellano (2002, apud Romero e Silva, 2008, p. 83):

“A qualidade de vida no trabalho pode ser vista sob diversos ângulos, desde o foco clínico da ausência de doenças no âmbito pessoal até as exigências de recursos e procedimentos de natureza gerencial e estratégica. Portanto, a QVT é um conjunto de estratégias e ações

para melhorar as condições de trabalho, buscando aumentar os resultados”

Mais uma vez qualidade de vida no trabalho e aumento de produtividade aparecem juntos, portanto não se pode conceituar QVT sem falar sobre as vantagens que as empresas têm ao se preocupar com o bem-estar dos seus empregados, pois colaboradores satisfeitos irão produzir mais, com mais cuidado, trazendo maior vantagem competitiva para as organizações.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS E GERAÇÃO DE VANTAGEM COMPETITIVA:

Parece claro que a busca da melhoria nas condições de trabalho, em todos os aspectos, sejam eles físicos, psicológicos e/ou sociais, traz benefícios não só para os colaboradores, mas também para as organizações que veem o rendimento dos empregados aumentar e com isso, aumentar seus lucros.

Desde o início dos estudos acerca de qualidade de vida no trabalho, passando pelos dois conceitos apresentados por Chiavenato e Limongi-França e Arellano a relação qualidade de vida no trabalho e aumento da produtividade é indissociável

Conforme Romero e Silva, (2008, p. 53), a qualidade de vida no trabalho trata do bem-estar dos empregados, “envolvendo aspectos físicos, psicológicos e sociais do local de trabalho, bem como atividades desafiantes e variadas.”. Elas falam ainda que: “É necessário que as organizações desenvolvam programas para implementar pesquisas, estratégias e ações, bem como a manutenção da QVT no local de trabalho”, para que os funcionários possam se tornar mais motivados e produtivos.

A qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada com a motivação, ela humaniza o ambiente de trabalho, envolvendo o empregado e trazendo-lhe responsabilidade e autonomia, de acordo com Castro (2015) em seu artigo. Castro (2015, p 13) ainda escreve que:

“A melhoria da produtividade é também um conceito que encontra suas raízes no dinamismo humano, por que tem indispensável

conexão com a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas consequências fora dessa esfera. A melhoria do trabalho significa motivação, dignidade e grande participação no desenho e no desempenho do processo de trabalho na organização.”

Portanto, quando se tem qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, as pessoas ficam mais motivadas e conseqüentemente irão produzir mais, tornando mais competitivas as organizações que se preocupam com esse aspecto. Já quando não há uma boa qualidade de vida no trabalho, logo vem a alienação, a insatisfação e a má vontade dos empregados, chegando ao declínio da produtividade, de acordo com Fernandes (2008).

Fernandes et al. (2009) também comenta que a qualidade de vida no trabalho é vista como estratégia competitiva de diferencial de mercado, sendo que a competitividade se dá através de qualificação e flexibilidade, entre outros fatores adotados pelas empresas que buscam uma nova forma de tratar seus recursos humanos.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FATOR DE REDUÇÃO DE CUSTOS COM PESSOAL:

Colaboradores satisfeitos, mais motivados e felizes, com saúde física e mental, ou seja, com qualidade de vida no trabalho certamente irão produzir mais, trazendo mais resultado para a organização. Mas além da maior produtividade a qualidade de vida no trabalho, pode evitar gastos desnecessários com pessoal, pois aumenta o comprometimento, diminuindo a chance de acidentes de trabalho e de adoecimentos, minimizando o absenteísmo.

Além disso, uma política empresarial focada no bem-estar dos seus colaboradores, diminui consideravelmente a rotatividade, reduzindo os custos com recrutamento, contratação, treinamento e desligamento.

Para Chiavenato (2004, apud Cogo, 2014, p. 5): “quando se trabalha com uma qualidade inferior, o empregado começa a ficar insatisfeito apresenta declínio na produtividade, rotatividade e absenteísmo”.

Para Chiavenato (1999, apud Cavassani, 2008, p 4):

“A QVT está fundamentada em quatro aspectos:

1. Participação dos funcionários nas decisões.
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho.”

No momento que esses quatro aspectos são desenvolvidos, deve haver uma melhoria na QVT.

Para implementar ou manter qualquer programa de QVT as empresas têm custos, mas é importante ter em mente que esses custos na realidade são investimentos com retorno para as organizações, quando existe planejamento das ações. Para Maximiliano (2007, apud Fernandes et al., 2009, p. 9):

“Ressaltando o aspecto financeiro da questão, já que as empresas precisam investir dinheiro para manter esses programas, e precisam aferir alguma forma de retorno, o planejamento se torna fundamental, pois quando as ações são bem desenhadas, e dirigidas ao público certo, na dosagem certa, os programas QVT têm bom custo-benefício”

Portanto, empresas de qualquer porte, que tratam o tema da Qualidade de Vida no Trabalho com responsabilidade e planejamento conseguem ter um diferencial ante as demais, pois passam a ter empregados motivados e comprometidos, reduzindo os custos com pessoal. A empresa é um retrato daquilo que proporciona para os seus empregados.

3. METODOLOGIA

Com relação ao tipo de estudo, a pesquisa foi qualificada como dedutiva, pois parte de uma teoria maior considerada verdadeira, até chegar a uma conclusão já presente nas premissas trabalhadas, em um movimento descendente. De acordo com Gil (2008, p. 9) “é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal”

O caminho percorrido para essa investigação, partiu de uma tipologia não experimental. Para Martins (1990, p. 22, apud Lage, 2017, p. 70) a tipologia não experimental, “é aquela em que o pesquisador observa, registra, analisa e correlaciona fatos e variáveis, sem manipulá-los”.

No que diz respeito construção do objeto de pesquisa, uma parte foi descritiva, com a identificação das características da população, mas certamente a parte principal foi explicativa, pois se procurou identificar determinados fatores que determinaram a ocorrência dos fenômenos.

Quanto aos instrumentos de coletas de dados, foi utilizada a bibliografia disponível, que trata do tema de qualidade de vida no trabalho, especificamente no que tange ao tema do meu trabalho, ou seja, como a qualidade de vida no trabalho influencia na produtividade e bem-estar dos colaboradores, sendo um fator de redução de custos com pessoal e de geração de vantagem competitiva, além de um questionário, com uma parte aberta e outra fechada com a utilização da escala de Likert, o que classificou a minha pesquisa como quantitativa.

O trabalho que foi desenvolvido contou com a participação de onze colaboradores da clínica médica, sendo quatro do sexo masculino e sete do sexo feminino, com uma média de idade de 36 anos e tempo médio de trabalho na empresa de aproximadamente quatro anos e dois meses, demonstrando a baixa rotatividade dos empregados. Se trata de um grupo bem heterogêneo, principalmente no que diz respeito a idade e tempo de trabalho na empresa.

Como se tratou de uma pesquisa quantitativa, com a coleta de dados através de um questionário com uma parte aberta e outra fechada, a análise destes dados se deu através da análise de conteúdo e estatístico, com a utilização de gráficos

elaborados a partir do tratamento dos resultados trazidos a partir da pesquisa com os profissionais da clínica médica.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA:

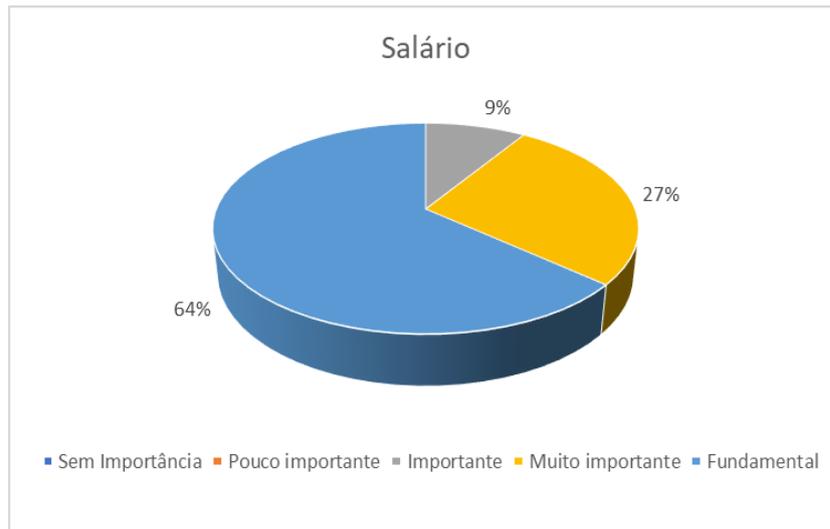
Nesse capítulo foram apresentados os dados coletados a partir do questionário, levando em consideração o referencial teórico e o que foi estudado até então, para que, conjuntamente, se possa analisar tais dados e trazer à luz a resposta dos objetivos práticos levantados, ou seja, qual o entendimento dos colaboradores da clínica médica sobre qualidade de vida no trabalho, sua influência na produtividade e conseqüente redução de custos com pessoal.

4.1 ENTENDIMENTO DOS COLABORADORES DA CLÍNICA MÉDICA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

De acordo com Mussak (2010), percepção é o procedimento de seleção, organização e interpretação dos estímulos oferecidos pelo ambiente, justamente o que se procurou quando da apresentação do questionário para os empregados da clínica médica estudada. Afinal, quais seriam os estímulos oferecidos pelo ambiente do trabalho, segundo a percepção de cada um, que significariam qualidade de vida no trabalho?

Sem dúvida alguma o salário é o principal estímulo oferecido pela empresa para que se tenha qualidade de vida no trabalho. Para 64% do corpo funcional ele é “fundamental”. Segundo Walton (1973, apud Gimenes et al., 2017 e Fernandes et al., 2009), compensação justa e adequada, equidade salarial interna e externa, são um dos oito fatores conceituais que indicam qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 1 – Grau de importância do salário para que se tenha QVT



Fonte: Elaborado pelo Autor - 2018

Outro item muito relevante, segundo os empregados que participaram da pesquisa, é a segurança no trabalho (disponibilização de EPIs e EPCs). Para 91% dos funcionários ela é “muito importante” ou “fundamental”. Um ambiente seguro e saudável é outro fator destacado por Walton (1973, apud Gimenes et al., 2017 e Fernandes et al.,2009). Maximiano (2000, apud Gimenes et al., 2017, p. 3) também fala sobre a importância da segurança no trabalho sobre uma visão ética:

“A ética, como base da QVT procura identificar, eliminar ou minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico, até o controle do esforço físico e mental requerido para cada atividade”.

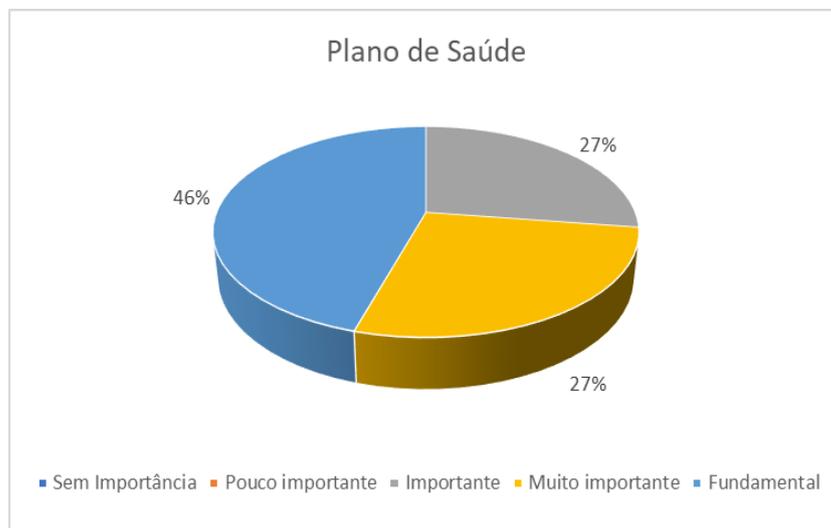
Gráfico 2 – Grau de importância da segurança no trabalho para que se tenha QVT



Fonte: Elaborado pelo Autor - 2018

Destaca-se também, a importância, segundo a percepção dos colaboradores, da empresa oferecer um plano de saúde, para que se tenha qualidade de vida no trabalho. 73% consideram “muito importante” ou “fundamental” ter plano de saúde oferecido pela empresa.

Gráfico 3 – Grau de importância de se ter plano de saúde para que se tenha QVT



Fonte: Elaborado pelo Autor - 2018

Outra dimensão destacada por Walton é a integração social no trabalho. Ela está relacionada com a ideia de mobilidade, senso coletivo e bons relacionamentos. Ainda segundo Ferreira (2011, apud Pinho e Fávero, 2017, p. 10), a qualidade de vida no trabalho:

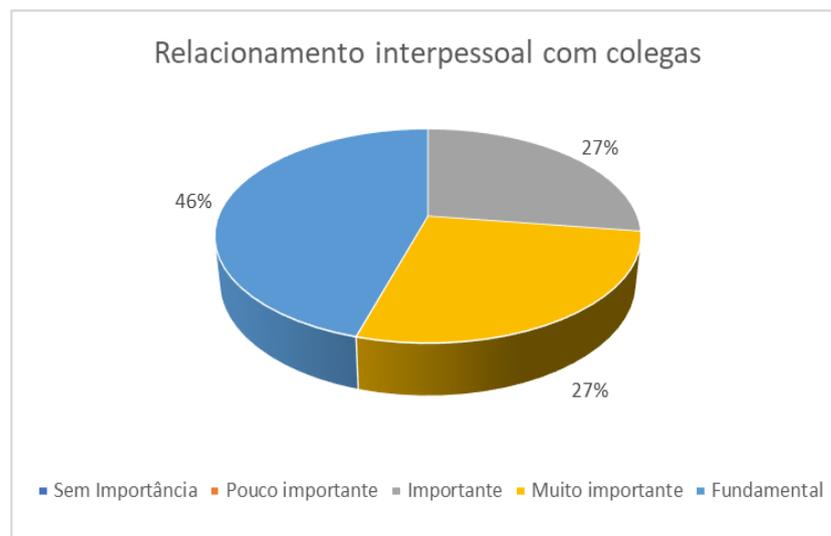
“está interligada aos seguintes fatores interdependentes, que repercutem em vivências de bem-estar e influenciam a atividade de trabalho: Relações Socioprofissionais de Trabalho; Elo Trabalho – Vida Social”.

Ou seja, as relações:

“Socioprofissionais de Trabalho engloba as percepções que os trabalhadores manifestam sobre o relacionamento com os colegas de trabalho e membros de equipe (em termos de auxílio, harmonia, confiança, etc); com as chefias (em termos de acesso, diálogo, cooperação, etc).”

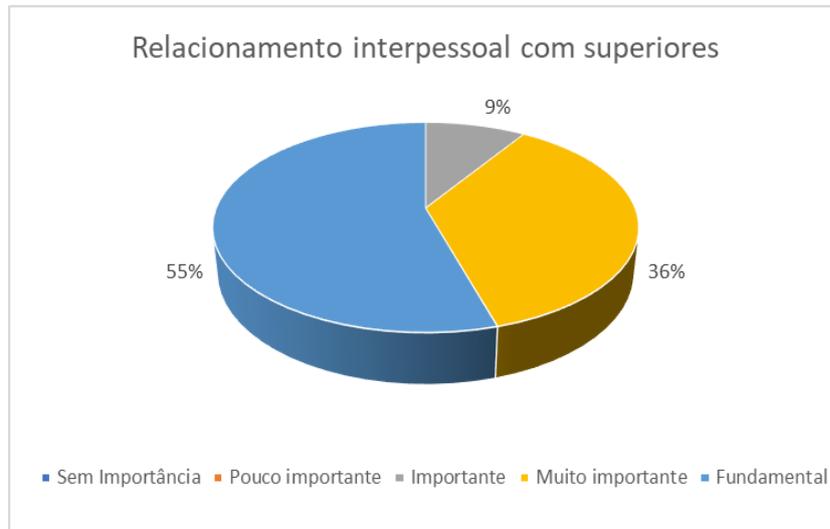
A importância desta dimensão destacada pelos dois autores foi reproduzida pelos empregados na pesquisa realizada. Para 73% dos entrevistados o relacionamento interpessoal com os colegas é “muito importante” ou “fundamental”. Este percentual chega a 91% quando se trata de relacionamento interpessoal com os superiores.

Gráfico 4 – Grau de importância do relacionamento interpessoal com colegas para que se tenha QVT



Fonte: Elaborado pelo Autor - 2018

Gráfico 5 – Grau de importância do relacionamento interpessoal com superiores para que se tenha QVT



Fonte: Elaborado pelo Autor - 2018

4.2 INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PRODUTIVIDADE:

Impossível se falar em produtividade quando não se tem qualidade de vida no trabalho. Muitos autores, já citados neste artigo, desde o começo dos estudos sobre QVT, demonstraram a conexão que existe entre qualidade de vida no trabalho e aumento da produtividade.

Para Bezerra (2009, apud Fernandes et al., 2009, p. 9):

“O papel da qualidade de vida torna-se marcante quando se deseja o crescimento da produtividade e do bem-estar dos profissionais, considerando a obtenção de resultados crescentes, pela organização.”

Para Fernandes (1996, apud Freitas et al., 2016, p. 6):

“A QVT é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”

Todos esses conceitos e definições vão ao encontro do entendimento da totalidade dos colaboradores da clínica estudada. Mesmo com um grupo heterogêneo, mesmo que as percepções e entendimentos sobre o tema estudado, e sobretudo, sobre determinados itens do questionário apresentado, não fossem iguais, o grupo foi unânime em dizer que sim, a qualidade de vida no trabalho influencia na produtividade.

Gráfico 6 – A QVT influencia na produtividade?



Fonte: Elaborado pelo Autor - 2018

Essa unanimidade não traz surpresa, ele ratifica um entendimento do senso comum no que diz respeito a esta relação: produtividade e qualidade de vida no trabalho. O trabalhador está cada vez mais consciente do seu papel dentro das organizações que devem estar atentas para as suas necessidades.

4.3 INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA REDUÇÃO DE CUSTOS COM PESSOAL:

A resposta trazida no Gráfico 6, também nos conduz, subjetivamente, a um entendimento de como a qualidade de vida no trabalho leva a um aumento de produtividade e conseqüentemente a uma redução de custos com pessoal. Um empregado insatisfeito, sem qualidade de vida no trabalho, diminui a sua

produtividade, aumentando o absenteísmo e a rotatividade, conforme Chiavenato (2004, apud Cogo, 2014).

Além disso, a importância dada para os itens relativos a segurança de trabalho e saúde por parte dos funcionários, nos mostra que os recursos gastos com esses itens pelas corporações, no final trazem resultados positivos, pois aumentam a satisfação, reduzindo as chances com acidentes de trabalho que fatalmente elevam os custos com pessoal.

Destacando alguns trechos das respostas dadas para a questão sobre qual o entendimento do que é qualidade de vida no trabalho, torna ainda mais clara a compreensão sobre o tema. Para um dos colaboradores: “Com qualidade dentro do ambiente do trabalho, há um maior desempenho e produtividade”, para outro empregado, “QVT passa antes de mais nada por um ambiente salubre, onde a política da empresa seja a saúde e o bem estar dos seus colaboradores, (...) as empresas precisam apostar na motivação de seus colaboradores, só assim alcançarão os lucros e objetivos desejados”, outro ainda, “QVT é todo ambiente confortável, seguro para realizar as tarefas sem danos à saúde do profissional. E para que este profissional tenha prazer em trabalhar na empresa gerando o crescimento de ambos”, para um funcionário, “o trabalho é a extensão da casa e sentir-se bem é importante para se ter um bom rendimento.”.

Este pequeno recorte, juntamente com os dados levantados e analisados neste capítulo, como já foi falado, demonstram com clareza, que mesmo desconhecendo os conceitos acadêmicos sobre o significado de qualidade de vida no trabalho e a sua influência sobre a produtividade, o corpo funcional da clínica estudada compreende que uma coisa está ligada a outra. Este entendimento está de acordo com as ideias trazidas por Bezerra (2009, apud Fernandes et al., 2009), onde ele fala da importância da qualidade de vida no crescimento da produtividade e por Fernandes (1996, apud Freitas et al., 2016), que comenta que a qualidade de vida no trabalho reflete no bem estar dos empregados e consequentemente na produtividade, ou seja, com mais qualidade de vida no trabalho, em todas as suas dimensões, a produtividade aumentará e com isso trará mais resultado para a empresa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mas afinal, Qualidade de Vida no Trabalho influencia na produtividade? O principal questionamento que se colocou no início deste trabalho foi respondido, tanto pelo estudo bibliográfico, quando foi trazida à baila a questão da geração de vantagem competitiva e redução de custos, quanto pela pesquisa com os empregados da clínica e suas percepções. A totalidade do corpo funcional foi unânime em dizer que a Qualidade de Vida no Trabalho influencia na produtividade.

Por isso tudo, cada vez mais a compreensão e estudo deste tema deve ser levada em consideração, tanto pelos gestores quanto pela academia, pois, em um momento do país onde estamos perdendo direitos, ter QVT é fundamental e os estudos, dentro das organizações e instituições de ensino, trarão à luz a importância de se ter um ambiente saudável, onde as pessoas se sintam valorizadas e possam render aquilo que se espera delas, trazendo retorno para as organizações.

Todo trabalho ocorreu dentro do esperado, não tendo nenhuma limitação durante a sua realização, muito em função da receptividade dos gestores e empregados da clínica estudada, que me atenderam prontamente.

Mesmo sendo um tema imposto, este trabalho contribuiu significativamente para o meu crescimento acadêmico. Consegui perceber o quanto é importante, a partir da pesquisa realizada, a QVT no ambiente laboral e o quanto esse tema ainda deve ser objeto de estudo na academia. Quando não se tem Qualidade de Vida no Trabalho, o principal capital das empresas, que são as pessoas, acaba, colocando em risco a sobrevivência da própria organização.

6. REFERÊNCIAS

BÚRIGO, C. C. D. *Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas* – Florianópolis: Insular, 1997.

CASTRO, Ingrid A. *Qualidade de vida no trabalho e a produtividade*. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf. Acesso em 30 out. 2017.

CAVASSANI, Amarildo P; et al. *Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações*. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em 19 mar. 2018.

COGO, Lucila. *Qualidade de vida no trabalho: Um diferencial dentro das organizações*. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>. Acesso em 19 mar. 2018.

CORDEIRO, Carlos Henrique da Silva. *Análise da influência da qualidade de vida no trabalho na motivação do servidor público estatutário municipal de Vale do Paraíso-RO*. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/qualidade-de-vida-no-trabalho>. Acesso em 27 set. 2017.

EDUARDO, Jesuíno. *10 principais problemas de saúde desenvolvidos no trabalho*. Disponível em: http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/10_principais_problemas_de_saude_desenvolvidos_no_trabalho/AAyAAJji/6057. Acesso em 02 out. 2017.

FERNANDES, Camila Araújo. *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/>. Acesso em 26 set. 2017.

FERNANDES, Cíntia Heloisa; et al. *Qualidade de vida no trabalho: uma vantagem competitiva*. Disponível em:

<http://www.unisaesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/CC27924656898.pdf>.

Acesso em 26 set. 2017.

FREITAS, Artur Juvêncio de; et al. *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE E SEGURANÇA*

OCUPACIONAL EM UMA ORGANIZAÇÃO DA CONSTRUÇÃO CIVIL. Disponível em: <http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rqo/article/viewFile/2903/1919>.

Acesso em 20 mar. 2018.

GIL, Antonio C. *Métodos e técnicas de pesquisa social* - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GIMENES, Antonia M. et al. *Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho: Fatores Decisivos no Desempenho Organizacional de uma Empresa*. Disponível em:

https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426201786.pdf. Acesso em

29 out. 2017.

KANAANE, R. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI* – São Paulo: Atlas, 2009.

LAGE, Louise C. e HEINSKI, Rosângela M. M. S. *Pesquisa em Administração e Trabalho de Conclusão de Curso*. [Obra]organizada pela Universidade Luterana do Brasil (Ulbra). – Canoas: 2017.

MATOSO, Filipe. *Em 79º lugar, Brasil estaciona no ranking de desenvolvimento humano da ONU*. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/em-79-lugar-brasil-estaciona-no-ranking-de-desenvolvimento-humano-da-onu.ghtml>. Acesso em 29 out. 2017.

MUSSAK, Daniel. *O que é percepção?* Disponível em:

<http://www.eugeniomussak.com.br/o-que-e-percepcao/>. Acesso em 19 mar. 2018.

ORIGEM e evolução histórica da qualidade de vida do trabalho (QVT). Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/pedagogia/origem-e-evolucao-historica-da-qualidade-de-vida-do-trabalho-qvt/34530>. Acesso em 29 out. 2017.

PESQUISA mostra satisfação dos brasileiros com qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <http://www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/noticias/pesquisa-mostra-satisfacao-dos-brasileiros-com-qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em 30 out. 2017.

PINHO, Ludmila e FÁVERO, Livia L. *Perfil de saúde e qualidade de vida no trabalho dos servidores do IF Sudeste MG*. Disponível em: [https://www.ifsudestemg.edu.br/sites/default/files/RELAT%C3%93RIO%20PERFIL%20DE%20SA%C3%9ADE%20E%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20DOS%20SERVIDORES%20\(1\).pdf](https://www.ifsudestemg.edu.br/sites/default/files/RELAT%C3%93RIO%20PERFIL%20DE%20SA%C3%9ADE%20E%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20DOS%20SERVIDORES%20(1).pdf). Acesso em 30 out. 2017.

PNUD lança Relatório de Desenvolvimento Humano 2015 com foco nos desafios do novo mundo do trabalho. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pnud-lanca-relatorio-de-desenvolvimento-humano-2015-com-foco-nos-desafios-do-novo-mundo-do-trabalho/>. Acesso em 29 out. 2017.

POZO, Hamilton; et al. *Qualidade de Vida no Trabalho: Um Programa Estratégico para reduzir custo e melhorar o desempenho das Micro e Pequenas Empresas* <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/933>. Acesso em 13 mar. 2018.

QUALIDADE de vida no trabalho. Disponível em: <http://blog.tenhaumaeidea.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-efeitos-investimento-infografico/>. Acesso em 24 out. 2017.

REBONATTO, Cintia S. e CERUTTI, Priscila. *Satisfação no trabalho: um estudo em uma instituição de ensino superior*. Disponível em: <http://www.admpg.com.br/2017/down.php?id=2885&q=1>. Acesso em 31 out. 2017.

RELATÓRIOS de Desenvolvimento Humano Globais. Disponível em:
<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/relatorios-de-desenvolvimento-humano/rdhs-globais.html>. Acesso em 29 out. 2017.

ROMERO, Sonia M. T, SILVA, Selma F. da C. e, KOPS, Lucia M. *Gestão de pessoas*. [Obra]organizada pela Universidade Luterana do Brasil (Ulbra). – Curitiba: Ibpex, 2008.

STEFANELLO, Flávio Junior. *Influência da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade dos funcionários de uma empresa do segmento de artefatos de concreto*. Disponível em:
<http://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/influencia-qualidade-vida-no-trabalho-sobre-produtividade.htm>. Acesso em 26 set. 2017.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. *Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas*. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/237233190_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO_ORIGEM_EVOLUCAO_E_PERSPECTIVAS. Acesso em 26 set. 2017.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

1. Idade: _____
2. Grau de escolaridade: () Fundamental () Médio () Superior
3. Tempo de trabalho na empresa: _____
4. Você já trabalhou em outro lugar antes? Se sim, quantos: _____
5. Estado civil: _____
6. Qual o seu entendimento sobre o que é Qualidade de Vida no Trabalho – QVT?

7. Dos itens abaixo, defina qual o grau de importância você considera para que se tenha Qualidade de Vida no Trabalho? Considerar 1 para sem importância, 2 para pouco importante, 3 para importante, 4 para muito importante e 5 para fundamental
 - 7.1 Salário ()
 - 7.2 Vale refeição e/ou alimentação ()
 - 7.3 Plano de saúde ()
 - 7.4 Plano de carreira ()
 - 7.5 Auxílio creche ()
 - 7.6 Relacionamento interpessoal com colegas ()
 - 7.7 Relacionamento interpessoal com superiores ()
 - 7.8 Estrutura física ()
 - 7.9 Segurança no trabalho (disponibilização e uso de EPIs e EPCs) ()
 - 7.10 Outros: _____ (favor definir o grau de importância)
8. A Qualidade de Vida no Trabalho tem influência na produtividade?
() Sim () Não