

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE SAÚDE PÚBLICA**

Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade e Perspectiva

ALEXANDRA RODRIGUES DE LIMA
MELISSA OLIVO

**São Paulo
2015**

ALEXANDRA RODRIGUES DE LIMA

MELISSA OLIVO

Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade e Perspectiva

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo para obtenção de título de Especialista em Gestão de Recursos Humanos em Saúde Pública.

Orientadora: Profa. Dra. Vitoria Kedy Cornetta

São Paulo

2015

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha filha Clarice Rodrigues da Silva Lobo razão da minha vida e a meu esposo Ricardo Rodrigues da Silva Lobo a quem amo compartilhar a vida. Obrigada pelo carinho, pela paciência e pelo incentivo para a realização deste trabalho.

Alexandra Rodrigues de Lima

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais **Janete Ap. da Silva Olivo e Altair Olivo** que estiveram ao meu lado durante toda essa jornada, me motivando e incentivando a seguir sempre em frente, e que nos momentos mais tumultuados, não pouparam esforços para me auxiliar e tornar a conclusão desta etapa possível.

Sem a ajuda, o amor e a compreensão de vocês, nada disso seria possível!!!

Melissa Olivo

AGRADECIMENTOS

AGRADECIMENTOS

Agradeço a **Deus** por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Agradeço a todos os *professores*, por me proporcionar o conhecimento. Em especial a Prof.^a Dr. Vitoria Kedy Cornetta, a quem me convenceu a fazer o curso. Muito obrigada pela orientação, apoio e confiança.

Agradeço a minha mamãe Ana Bela de Lima e a meu papai Armando Rodrigues de Lima pelo apoio e incentivo, nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

Agradeço a meus amigos por gentilmente ter me ajudado e me guiado no decorrer deste trabalho, em especial a Luciano de Carvalho Cerchiaro e Alessandra Denize de Souza.

Muito obrigada a Maria Aparecida Novaes e a Lucia Chibante, pela força, ânimo e por acreditarem na importância deste trabalho.

Em especial a Melissa Olivo pela paciência, amizade, força, dedicação e por compartilhar comigo a elaboração deste trabalho.

Agradeço aos entrevistados por dedicar alguns minutos de seu tempo para responder nossa pesquisa.

Enfim, muito obrigada a todos a quem direta ou indiretamente me apoiaram nesta jornada.

Alexandra Rodrigues de Lima

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a **DEUS** por estar sempre presente na minha vida me e por ter me dado força e capacidade para concluir este trabalho.

Agradeço aos MEUS PAIS “Janete Ap. da Silva Olivo e Altair Olivo” por não terem me deixado fraquejar em momento algum, ainda que houvesse dificuldades e aflições pelo caminho.

Agradeço à minha amiga e parceira de Projeto: Alexandra Rodrigues de Lima, pela formação desta parceria, pelas diversas vezes que com muita paciência, buscou entender meu cansaço, irritação e falta de tempo.

Agradeço à Prof.^a Dr. Vitoria Kedy Cornetta não apenas pelas orientações prestadas em torno deste trabalho, mas principalmente pela compreensão e auxílios oferecidos nos momentos de maiores dificuldades.

Agradeço à Maria Aparecida Novaes por TODOS ensinamentos ofertados, pelas orientações prestadas, pelas palavras de incentivo e por ser esse exemplo de profissional ao qual busco me espelhar diariamente.

Agradeço ainda à uma pessoa que considero "muito" especial: minha colega de trabalho e amiga: Lucia de Fátima Chibante, por desde o início ter acreditado em mim e ter plantado uma sementinha há alguns anos atrás, me mostrando que eu era capaz e merecedora de tudo que está acontecendo nos dias de hoje.

Agradeço ainda às minhas colegas de trabalho e amigas pessoais: Rachel de Paula, Camila Brandão e Sirlei Souza, por todo apoio, incentivo, carinho e compreensão que tiveram comigo durante todo esse período.

Por fim, agradeço a TODOS que direta ou indiretamente me auxiliaram para que este trabalho se tornasse possível.

Melissa Olivo

*“Talvez, não tenha conseguido fazer o melhor,
mas LUTEI para que o melhor fosse feito.
Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus,
não sou o que era antes”.*

(Marthin Luther King)

RESUMO

A Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho é uma ferramenta de grande importância para as Organizações. Uma vez que o trabalhador passa uma boa parte de sua vida dentro do ambiente profissional, espera-se que este local seja favorável as suas necessidades. O presente estudo tem como foco a “Qualidade de Vida no Trabalho”, onde objetiva verificar o entendimento sobre o tema proposto, analisar se os colaboradores desta Instituição reconhecem alguma das ações de QVT direcionadas aos mesmos e, quais as perspectivas para o futuro junto à Coordenadoria de Recursos Humanos de uma Secretaria Estadual de Saúde. Para tanto, foi realizada inicialmente uma base teórica acerca do tema apresentado e posteriormente uma pesquisa de campo **quantitativa e qualitativa**, a qual foi realizada no período de: **11/09/2015** à **19/11/2015** e teve inicialmente uma amostra validada de 10 % do total de 266 colaboradores lotados e ativos. De acordo com os resultados obtidos, a maioria dos entrevistados tem conhecimento sobre o tema e ações realizadas, bem como relatam que atualmente a qualidade dentro do ambiente profissional é mais importante do que a remuneração em si e como perspectiva, esperam que a Instituição ofereça além de ações voltadas para o bem estar físico, também ações voltadas para saúde mental, proporcionando assim, melhoria no bem-estar, na saúde geral, na motivação/satisfação, diminuindo os altos níveis de estresse, resultando em funcionários mais felizes dentro do local de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no trabalho. Motivação. Saúde e Bem Estar. Estresse. Felicidade e Satisfação.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work Management is a very important tool for organizations. Once the worker spends a good part of his life in the professional environment, it is expected that this site is favorable to your needs. This study focuses on the "Quality of Life at Work", which aims to verify the understanding of the theme, consider whether the employees of this institution recognize any of QVT actions directed to them and what the prospects for the future by the . Coordination of Human Resources of the Department of Health Therefore, it was initially carried out a theoretical basis on the topic presented and subsequently a quantitative and qualitative field research, which was conducted from: 09/11/2015 to 19 / 11/2015 and initially had a validated sample of 10% of 266 employees loaded and active. According to the results, most respondents have knowledge on the subject and actions taken and report that currently the quality within the professional environment is more important than compensation itself and as a perspective, expect the institution to offer beyond actions for the physical well-being, also actions for mental health, thus providing improved well-being, general health, motivation / satisfaction, reducing the high levels of stress, resulting in happier employees within the site Work.

Keywords: Quality of life at work. Motivation. Health and wellness. Stress. Happiness and satisfaction.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	- Imagem de um tripalium	14
Gráfico 1	- Faixa etária dos entrevistados	30
Gráfico 2	- Sexo dos entrevistados	31
Gráfico 3	- Escolaridade dos entrevistados	32
Gráfico 4	- Para o colaborador, o que é mais importante dentro da Instituição	33
Gráfico 5	- Nível de satisfação com relação ao clima organizacional no local que trabalha	34
Gráfico 6	- Grau de satisfação com relação às atividades desenvolvidas dentro da Instituição	35
Gráfico 7	- Problemas de saúde dos entrevistados; Se os colaboradores se mantiveram afastados; Se sim, por qual motivo	36
Gráfico 8	- Conhecimentos dos entrevistados sobre programas de QVT dentro da Instituição/ Com que frequência participam destes programas	37
Gráfico 9	- Opinião dos entrevistados sobre o que é QVT	38
Gráfico 10	- Nível de felicidades dos entrevistados	39
Gráfico 11	- O que cada colaborador considera felicidade	40
Gráfico 12	- Sugestões dos entrevistados sobre ações que podem trazer melhorias na QVT	42
Gráfico 13	- Nível de conhecimento sobre a oferta de cursos de capacitação e palestras voltadas para o bem-estar dos funcionários desta Instituição / com que frequência participam destes cursos	45
Gráfico 14	- Melhoria nas atividades profissionais	46
Gráfico 15	- Melhorias na vida pessoal	47
Gráfico 16	- Se sim qual foi	48

SUMÁRIO

RESUMO	8
ABSTRACT	9
LISTA DE ILUSTRAÇÕES.....	10
1. INTRODUÇÃO	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 Etimologia da palavra Trabalho.....	14
2.2 História da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	15
2.3 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	18
3. A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	21
3.1 - Saúde e Bem-Estar X Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
3.2 - Estresse Ocupacional.....	23
3.3 - Motivação:	24
3.4 – Satisfação e Felicidade X Qualidade de Vida no Trabalho:	25
4 – JUSTIFICATIVA.....	27
5 – OBJETIVO	28
6 - MÉTODOS:.....	29
7 – ANÁLISE DOS RESULTADOS:	30
8 – CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	52
ANEXOS	55

1. INTRODUÇÃO

A Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho é uma ferramenta de grande importância para as Organizações e vem ganhando maior destaque e visibilidade nos últimos anos.

Atualmente as organizações estão exigindo mais dos trabalhadores, o que faz com que estes busquem meios para suportar as cobranças e viver constantemente sob pressão, pois esta poderá causar grandes danos à saúde física e mental dos mesmos.

Por outro lado, as Organizações tem a necessidade de investir em programas de Qualidade de Vida no Trabalho, pois independentemente se a Instituição é pública ou privada, essa qualidade afeta diretamente a vida dos indivíduos e consequentemente os resultados das organizações.

Deste modo, entende-se que a Gestão voltada para a Qualidade é essencial, pois se acredita que esta promoverá saúde e bem-estar, podendo ainda, melhorar o desempenho e a produtividade junto à empresa.

Uma vez que o trabalhador passa uma boa parte de sua vida dentro do ambiente profissional, espera-se que este local seja favorável às suas necessidades, proporcionando condições mais adequadas de trabalho, segurança, reconhecimento de seus esforços.

Deste modo, entende-se que conhecer o perfil da organização, é fundamental para o desenho de ações e programas voltados para a Qualidade de Vida no Trabalho. Sendo assim, foi realizada uma pesquisa junto a Coordenadoria de Recursos Humanos de uma Secretaria Estadual de Saúde, com o intuito de verificar o entendimento sobre o tema proposto, analisar se os colaboradores desta Instituição reconhecem alguma das ações de QVT direcionadas aos mesmos e, quais as perspectivas para o futuro. Para tanto, foi realizada inicialmente uma base teórica acerca do tema apresentado e posteriormente uma pesquisa de campo **quantitativa e qualitativa**, a qual foi realizada no período de: **11/09/2015** à **19/11/2015** e teve

inicialmente uma amostra validada de 10 % do total de 266 colaboradores lotados e ativos.

De acordo com os resultados obtidos, a maioria dos entrevistados tem conhecimento sobre o tema e ações realizadas, bem como, relatam que atualmente a qualidade dentro do ambiente profissional é mais importante do que a remuneração em si. Como perspectiva, os mesmos relatam esperar que a Instituição ofereça além de ações voltadas para o bem estar físico, também ações voltadas para saúde mental, proporcionando assim, melhoria no bem-estar, na saúde geral, na motivação/satisfação, diminuindo os altos níveis de estresse, resultando em funcionários mais felizes dentro do local de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Etimologia da palavra Trabalho

Ao buscar a origem da palavra “trabalho”, encontram-se relatos de Albornoz (2005), no qual afirma que sua origem vem do latim *tripalium*, formado pela junção dos elementos *tri*, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira” e refere-se a um instrumento feito de três paus aguçados, “algumas vezes” ainda munidos de pontas de ferro. Originalmente utilizado como forma de ferrar animais de grande porte físico ou também na lavoura para debulhar alimentos que teve sua utilização decaída, sendo usado posteriormente como “instrumento de tortura”.

Em concordância a esta citação, destaca-se também Bom Sucesso (1998) que complementa este histórico afirmando que se trata de um instrumento de tortura utilizado para punir criminosos que, ao perderem a liberdade, eram submetidos a trabalho forçado. Neste contexto o trabalho era conhecido como algo humilhante e desqualificante.

Figura 1 – Imagem de um tripalium.



Fonte: http://calazanista.blogspot.com.br/2013_05_01_archive.html

Desse modo, originalmente, "trabalhar" significava "ser torturado", "sentir dor" ou "sofrer".

Com o passar do tempo, a ideia de trabalhar, como ser torturado passou a dar entendimento não só ao fato de tortura em si, mas também, às atividades físicas "produtivas" realizadas pelos trabalhadores em geral como: camponeses, artesãos, agricultores, pedreiros dentre outros.

Porém, somente no século XIV começou a ter o sentido genérico que hoje lhe atribuímos, qual seja, o de "aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim".

2.2 História da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

No decorrer da história, o trabalho foi ocupando a maior parte do tempo das pessoas. O que de início era apenas para suprir as necessidades básicas de subsistência do ser humano, passa a ser o ponto central da vida do homem. Deste modo, "na atualidade", o homem passa a maior parte de sua vida, no local de trabalho, dedicando seu tempo, sua força, suas energias e esforços exclusivamente para as organizações onde trabalham. Cavassani, Cavassani e Biazin (2006).

De acordo com Silva e Marchi (1997), frequentemente as pessoas trabalham com um único objetivo: de ter uma receita / salário. Entretanto, são sempre mais produtivas quando sentem que estão realizando um trabalho de valor, que contribuem para algo maior. De modo geral o ser humano busca maneiras para obter uma vida mais satisfatória.

Por outro lado, a "insatisfação e a desmotivação", no trabalho, são agravantes que causam preocupação tanto dos estudiosos, como dos administradores por se tratar de um problema que afeta a muitos trabalhadores, independentemente da posição ou status que possuam dentro das organizações. Búrigo (1997).

As organizações se constroem ou se destroem pelo desempenho das pessoas que nelas trabalham. Não se concebem organizações estrategicamente vencedoras sem trabalhadores estrategicamente vencedores, e nem organizações motivadas sem pessoas motivadas; em consequência, não há qualidade sem qualidade de vida no trabalho (QVT). Vianna (1994) e Carvalho (1994).

Conforme citado por Alves e Paixão (2011), tal proeza não pode ser alcançada através de atitudes metódicas e alcançá-la vem se tornando o grande anseio do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem-estar e o equilíbrio físico, psíquico e social.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), historicamente os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan (1975), dois psicólogos que relacionaram a “qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho”.

Segundo os autores um trabalho que tem sentido é importante, é útil e legítimo para aquele que o realiza e apresenta três características fundamentais: (a) a variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com sua execução; (b) um trabalho não alienante, onde o trabalhador consiga identificar todo o processo (desde sua concepção até sua finalização), que possa perceber o significado do trabalho e tenha independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumentará seu sentimento de responsabilidade em relação a elas; e (c) o retorno (*feedback*) sobre seu desempenho das atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance.

Segundo Rodrigues (1999), a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana, ainda que tratada com diferentes títulos e contextos, sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao colaborador durante a execução de suas tarefas.

Conforme citado por Moraes (1990), a referência à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) teve início na Década de 1930, com o surgimento da Escola das Relações Humanas que possuía uma maior identificação com esta causa e teve como

desmembramento a Escola Comportamental a qual foi considerada a pioneira da Qualidade de Vida no Trabalho.

Na Década de 50, o termo Qualidade de Vida no Trabalho aparece na literatura como uma nova abordagem em administração, através de estudos realizados na Inglaterra por Eric Trist e colaboradores.

Somente na Década de 60, através de iniciativas de cientistas, líderes sindicais, empresários, governantes e dirigentes organizacionais, o movimento de QVT ganhou força com a conscientização da importância de se buscar melhores formas de organizar o trabalho, tendo como base questões relativas à saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos mesmos. (Fernandes, 1996).

Até o final da Década de 70 ocorreu uma estagnação do desenvolvimento da QVT e nas preocupações com ela, em virtude da alta inflação, da crise do petróleo e da competição internacional acirrada por novas forças industriais em países como o Japão.

Surge então um movimento pela Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e ao grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, que eram centradas nos colaboradores. Existia ainda uma tentativa de integrar os interesses dos colaboradores e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzirem os conflitos existentes na época.

Em consequência ao deslumbramento das técnicas utilizadas pelo Japão, em 1979, a preocupação com a QVT entra em uma nova fase onde, parte do pressuposto, que as necessidades e aspirações humanas dos trabalhadores, fazem parte da responsabilidade social do empregador. A QVT passa então a ser vista como um conceito global, isto é, uma forma de enfrentar não somente os problemas de qualidade, mas também os de produtividade.

A Década de 80, foi marcada pela ideia de uma maior participação do trabalhador nas decisões das organizações, obrigando-as a repensar suas condutas e buscar soluções participativas. Ainda neste contexto, vale ressaltar, que os japoneses despontaram no cenário econômico internacional apresentando resultados positivos de produtividade, obtidos através de implementação de técnicas de reestruturação dos processos, atrelados à valorização do indivíduo e do trabalho em equipe.

Nos anos 90, a QVT tornou-se foco de programas que estudam os fatores da saúde do trabalhador na organização, resgatando valores ambientais e humanísticos negligenciados em favor do avanço tecnológico. Ressalta-se, porém, a preocupação dos que buscam a QVT, para que ela não seja tratada como mais um modismo administrativo, mais internalizada como processo necessário e conceitualmente indispensável pelos gerentes e trabalhadores das organizações (Nadler e Lawler, 1939; Fernandes, 1989).

Atualmente a QVT está sendo difundida e desenvolvida visando a atender às necessidades psicossociais do trabalhador, de forma a elevar seu nível de satisfação no trabalho. No Brasil, algumas pesquisas vêm sendo desenvolvidas nesta área, com o intuito de ampliar o conhecimento sobre o tema e abrir novas discussões. Dentro deste contexto muitas empresas Brasileiras e internacionais, passaram a introduzir os sistemas participativos de gestão com o intuito principal de aumentar a produtividade e apoiar os programas de produtividade. (Relatório 1998 apud Monaco; Guimarães, 2000, p.70).

2.3 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Nas últimas décadas, muito se tem falado em “Qualidade”, principalmente em virtude da globalização e das inovações tecnológicas, as quais vêm forçando as empresas a criar um novo olhar corporativo, para as questões do bem-estar de seus colaboradores / funcionários, induzindo-as a adotar novos modelos de gestão, tanto de recursos humanos, quanto de recursos materiais na empresa.

Muito já se escreveu sobre a QVT, e diversos são os autores que apresentam diferentes enfoques para conceituá-la conforme citado abaixo:

Rodrigues (1994), afirma que a QVT tem recebido várias denominações ao longo dos anos, sem, no entanto, perder sua essência, buscando facilitar ou satisfazer as necessidades dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades junto à organização.

Para Hackman e Suttle, citados por Quirino e Xavier (1987), a qualidade de vida no trabalho refere-se: “A satisfação das necessidades da pessoa. Ela afeta criatividade, vontade de inovar ou aceitar mudanças no ambiente de trabalho e o grau de motivação interna para o trabalho que são fatores importantes para a produtividade do indivíduo”.

Para Walton (1973), QVT é a preocupação com determinados valores humanísticos e ambientais, de certa forma, negligenciados pela sociedade industrializada em favor da tecnologia avançada, da produtividade industrial e do crescimento econômico.

Lawler (2005), considera que o relacionamento entre as pessoas e as organizações nas quais elas trabalham estão mudando. Neste cenário, no qual as empresas privadas não podem mais oferecer a segurança no emprego e os planos de carreira que habitualmente ofereciam, o autor sugere o desenvolvimento de um novo relacionamento que recompense o desempenho e habilidades do trabalhador de forma a contribuir para a eficácia organizacional.

Para Viana (1994), A QVT, tomada como intervenção global que envolve toda organização, requer, necessariamente, a formação de uma mentalidade global que acredite no limite máximo da sensibilidade, de uma atitude permanente de fazer bem feito diante da perspectiva de transformar o trabalho em prazer, incluindo como vetor de fortalecimento da própria felicidade.

Já para Vasconcelos (2001) apud França, relata que a construção da QVT, ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.

Para Davis e Newstrom (2001), a proposta de QVT é desenvolver um ambiente de trabalho que seja tão bom para as pessoas, como para a saúde econômica da organização. Para tanto, é necessário que haja um enriquecimento no trabalho, de forma a deixá-lo mais desafiador.

Para Chiavenato (2004), a organização que quiser atender bem o cliente externo, não poderá se esquecer de atender bem o cliente interno.

Por outro lado, Limongi-França (2004), afirma que as definições de QVT na amplitude em que vem sendo tratada, se estendem de cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até a motivação, caminhos que levam a discussão das condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos ou mesmo comunidades.

A base da discussão de QVT, portanto, está em torno de escolhas de bem-estar e percepção dos usuários das ações de Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas “funcionários – clientes internos”.

3. A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Segundo Levering (1986), um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham além do trabalho, outros compromissos em sua vida, como família, amigos, entre outras atividades. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho é mais do que mera política de redução de custos, pois a mesma possibilita o bom convívio do indivíduo com a organização em que trabalha. Ter um bom ambiente e benefícios que satisfaçam seus anseios pode garantir um clima de confiança entre a instituição e o colaborador. Desta forma, podemos ressaltar a importância dos programas com estes objetivos e sua eficácia está condicionada com a maneira que a política de QVT é conduzida junto dos colaboradores.

As razões que justificam a implantação de um programa de qualidade de vida, no local de trabalho, atendem, simultaneamente tanto aos interesses do colaborador, como do empregador, principalmente, quando atentamos, que é no ambiente de trabalho que passamos a maior parte de nossa vida, ou por meio dele, que realizamos grande parte de nossas aspirações. Silva e Marchi (1997).

Para Búrigo (1997), citado por Walton (1973); Quirino e Xavier (1987) e Fernandes (1988), a Qualidade de Vida no Trabalho está intrinsecamente relacionada à satisfação das necessidades dos trabalhadores, do desempenho e ao desenvolvimento da organização.

De acordo Chiavenato (2010), existem alguns fatores que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho, como: a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões, as possibilidades de estar engajados e de participar ativamente das ações.

Para Silva e Marchi (1997), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse,

maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhora o relacionamento.

Abaixo citaremos alguns fatores ao qual entendemos ser importantes dentro da Qualidade de Vida no Trabalho.

3.1 - Saúde e Bem-Estar X Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho envolve o bem-estar físico, mental, psicológico e emocional. Aspectos subjetivos e objetivos, que dependem da percepção de cada indivíduo.

Desta forma, não se pode afirmar que haja um estado de bem-estar pleno, principalmente, quando consideramos os aspectos psicossociais.

No contexto de trabalho, um constante estado de bem-estar é algo utópico, portanto, pouco provável de ocorrer plenamente, entretanto o resgate de um estado de bem-estar melhora essa Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde geral do trabalhador, provocando uma diminuição de doenças psicossomáticas, que podem provocar problemas na área da saúde mental.

Analisando o quadro histórico vemos que muito tem sido realizado nesta área, mas ainda há muito a ser feito, o homem continua sendo o mesmo trabalhador e produto final, com suas necessidades, desejos e frustrações.

Desta forma, conhecer o indivíduo, suas necessidades, estudar a relação entre estas patologias (física, mental, psicológica e emocional) e o trabalho contribui para transformar a qualidade da saúde mental do trabalhador e sua relação com o trabalho, propiciando maior Qualidade de Vida no Trabalho.

Há dois fatores reconhecidos pela interferência direta na saúde mental do trabalhador: o estresse ocupacional e a motivação.

3.2 - Estresse Ocupacional

O estresse é um fenômeno muito banalizado na atualidade. As pessoas utilizam o termo – estresse, para explicar ou expressar os seus sentimentos nas mais variadas situações e em diferentes contextos e, também, quando não sabem explicar o que estão sentindo.

A palavra “stress” pode ter sido derivada do latim “stringere” - que significa apertar ou pressionar.

A definição de estresse pode ser baseada no estímulo, como transação.

No estímulo, o estresse se concentra na atenção do indivíduo, na adequação das condições ambientais para a realização de suas tarefas, o que pode gerar certa limitação na compreensão do termo, pois não explica por que dois indivíduos expostos a mesma situação reagem de formas diferentes.

No estresse como transação, o indivíduo avalia a importância de uma determinada situação e valoriza sua relevância para o seu bem-estar, ele avalia seu controle sobre a situação e os recursos que dispõe para enfrentá-la. Nesse processo o estresse surge quando os recursos que o indivíduo possui ameaçam seu bem-estar.

No ponto de vista de Paschoal e Tamayo (2004) sobre a definição de estresse ocupacional, para algo na organização ser considerado um fator estressante, ele precisa ser percebido como tal pelo colaborador.

Desta forma, o estresse ocupacional pode ser definido como um processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como estressoras, de modo que, ao exceder suas habilidades de enfrentamento, desencadeiam reações negativas no trabalhador.

3.3 - Motivação:

A palavra motivação vem do latim “*motivus*”, relativo a movimento, coisa móvel. Quem motiva uma pessoa, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, forçando o indivíduo a buscar novos horizontes, novas conquistas.

A motivação é um conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo. Nas organizações ela busca um melhor rendimento do colaborador.

Segundo Vergas apud Fiorelli (2004), “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa que nasce de nossas necessidades interiores”.

Quando ela acontece as pessoas tornam-se mais produtivas, têm maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores dentro da organização e na vida pessoal do colaborador. O que motiva as pessoas é o fato de serem reconhecidas, serem tratadas como pessoas, de modo justo, serem ouvidas, desafiadas, receberem novas oportunidades.

Segundo Chiavenato (2000), as pessoas não são simples recursos empresariais, mas seres humanos com capacidades, características individuais, aptidões diferenciadas de conhecimentos e habilidades específicas. Assim sendo, a organização que investe na motivação de seus colaboradores, alcançará seus resultados e satisfará seu público alvo com muito mais rapidez e segurança, uma vez que seus colaboradores motivados gerarão um nível de QVT muito maior.

A energia desempenhada no ambiente de trabalho está diretamente relacionada a como está o “eu” do colaborador, logo, a influência gerencial sobre o colaborador exige uma contínua motivação da equipe, quer seja com melhores salários, planos de carreiras, reconhecimento profissional ou desafios profissionais.

Por todo o exposto, concluímos que resguardando a saúde física e a psicológica, que são fatores primordiais e diretamente ligados ao bem-estar e a saúde do

trabalhador, a organização, conseqüentemente promoverá uma maior Qualidade de Vida no Trabalho.

3.4 – Satisfação e Felicidade X Qualidade de Vida no Trabalho:

A satisfação no trabalho é um fenômeno amplamente estudado e esse interesse decorre da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador, afetando sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional, social, tanto com repercussões para a vida pessoal e familiar do indivíduo como para as organizações (Cura, 1994; Locke, 1976; Pérez-Ramos, 1980; Zalewska 1999a, 1999b).

Nas grandes instituições, as pessoas trabalham cumprindo ordens que podem não entender ou não aprovar, no entanto, para que tenham colaboradores interessados, é preciso fazer com que eles se sintam satisfeitos em seu ambiente de trabalho.

Para Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já Robbins (2002), define satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. Esse autor assim define pois considera que o homem possui uma reação ativa às situações de trabalho que não o satisfazem, deliberando atitudes de mudanças.

Já a felicidade é um conceito de difícil quantificação, até mesmo de difícil reconhecimento, podendo ser entendida como “estado de satisfação”, o que difere do “estado de bem-aventurança”, que independe da relação com o mundo Abbagnano (2000).

A teoria psicanalítica freudiana considera que o organismo garante sua preservação justamente através de impulsos da busca pela felicidade.

Outros autores da psicologia positiva também se dedicaram ao tema como Sonja Lyubomirsky, que considera: “ser feliz é experimentar emoções positivas com frequência e sentir que a vida é boa”.

Em *Felicidade*, de Giannetti (2012), o termo é examinado por vários ângulos, entre os quais o do economista Otto, que busca indicadores objetivos e subjetivos de bem-estar, fundamentando a questão: “o que torna as pessoas felizes?”, Giannetti estabelece duas dimensões avaliatórias: a objetiva que oferece indicadores numéricos como saúde, moradia, renda; e a subjetiva, aquela relativa a experiência interna. Desta forma, a felicidade então seria a junção dessas dimensões e perceptível na ausência das mesmas: Não se experimenta alegria na carência, nem riqueza é garantia de vida agradável.

Na mesma linha, Kristjansson (2010), enfoca a felicidade traduzido por satisfação com a vida; preponderância de sentimentos positivos e de poucos negativos.

Segundo a maioria dos dicionários, felicidade é estado ou qualidade de feliz. Mais especificamente, felicidade é definida como de sinônimo de ventura, contentamento, êxito e sucesso. E grande parte de nós procura de forma consciente viver esse estado o máximo possível ao longo de nossas vidas. Não se pode dizer que o nosso mundo seja um lugar onde prevaleça tal sensação. Absolutamente não. Ao menos para a esmagadora maioria da humanidade.

Assim, Alberto (2000), acredita que a realização, a satisfação, o prazer, a alegria são as metas alcançadas na busca da felicidade; e essa busca constitui a motivação humana igualmente com relação ao trabalho.

Rosenbluth e Peters (1992), defendem veementemente a importância da felicidade no trabalho como fator-chave para o fornecimento de um serviço superior.

Matos (2001), revela que “Como princípio organizacional, a felicidade caracteriza-se como meio social que proporciona bem-estar de espírito – sentir-se em paz – e o estar bem, que significa voltar-se ao outro, contribuindo para as melhorias das condições de trabalho. Daí resulta a motivação maior do homem: realizar, realizando-se.”

4 – JUSTIFICATIVA

Este trabalho sobre Qualidade de Vida no Ambiente Profissional busca denotar a importância de promover ações que proporcionem satisfação, saúde e valorização aos colaboradores dentro da Instituição.

A escolha deste tema justifica-se ainda por se tratar de um assunto de extrema importância para Instituições que busquem alcançar um crescimento organizacional atrelado ao aumento produtividade de seus colaboradores.

Para isso, por intermédio da presente pesquisa, buscou-se inicialmente verificar o “entendimento” que os colaboradores tem com relação ao tema: “Qualidade de Vida no Trabalho”, bem como, verificar se reconhecem as ações já realizadas como propostas voltadas para melhoria e bem-estar dos mesmos e apontar todas as sugestões citadas por todos que se dispuseram a participar desta iniciativa.

5 – OBJETIVO

O objetivo deste estudo foi confirmar a justificativa acima citada, verificar o efeito das ações já iniciadas na vida profissional e pessoal de cada colaborador e apontar o que os mesmos têm como perspectiva para o futuro sobre os referidos programas, bem como analisar se o valor do trabalho (remuneração), ainda é primordial para manter-se dentro da organização, ou se os fatores ligados a Qualidade de Vida no Trabalho, pode ser considerado um novo paradigma para mantê-los dentro da empresa.

6 - MÉTODOS:

O presente estudo iniciou-se com uma revisão da literatura em torno do tema abordado, onde foram realizadas pesquisas de artigos científicos utilizando sites da SCIELO e LILACS, bem como artigos e livros junto ao DEDALLUS e ao acervo da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo.

Foi utilizado, ainda, o site da Google a fim de pesquisar revistas eletrônicas e dicionários a cerca do tema proposto.

Posteriormente, foi aplicado um instrumento de pesquisa, junto aos colaboradores da Coordenadoria de Recursos Humanos de uma Secretaria Estadual de Saúde.

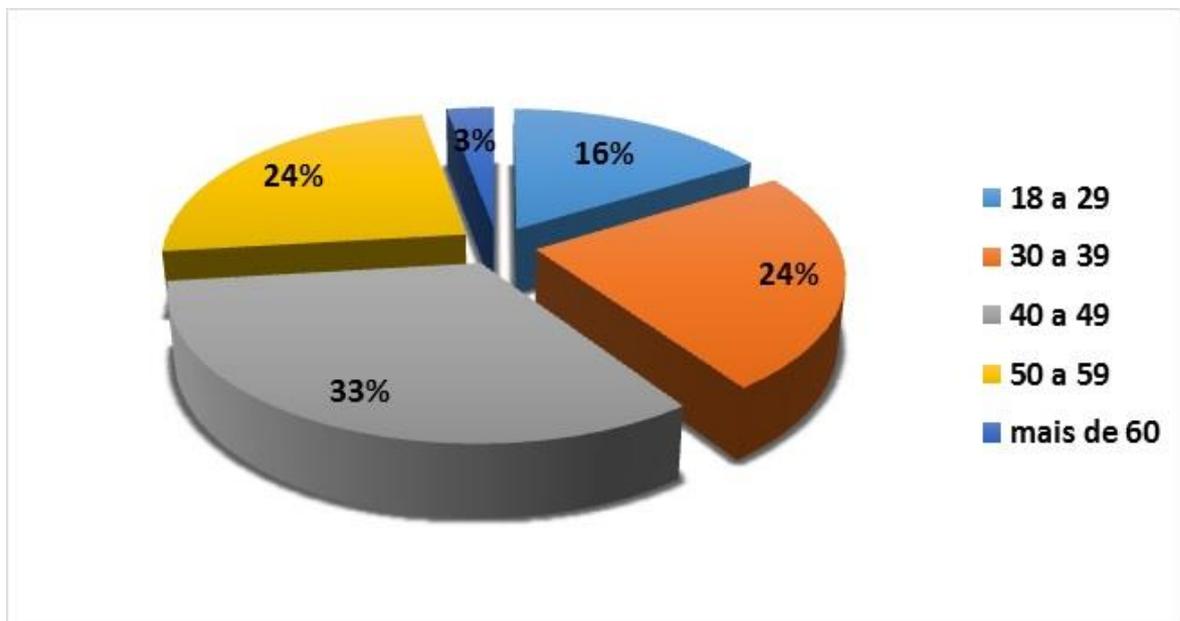
Para isso, foi utilizada a ferramenta do Google Drive, do qual foi composto por um questionário estruturado com 16 questões fechadas e 5 questões abertas, sendo estas *Quantitativas e Qualitativas*, acerca da percepção dos entrevistados sobre o Tema: Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade e Perspectiva.

Tal questionário foi aplicado sob o total de 266 colaboradores lotados e ativos, onde primeiramente, obtivemos uma amostra validada de 10% durante o período de: 11/09/2015 a 28/09/2015 e, após a validação desta amostra foi aplicada no período de 28/10/2015 à 13/11/2015, aos demais colaboradores.

7 – ANÁLISE DOS RESULTADOS:

Neste capítulo serão analisados todos os itens abordados junto à pesquisa realizada, seguida de gráficos contendo as porcentagens obtidas.

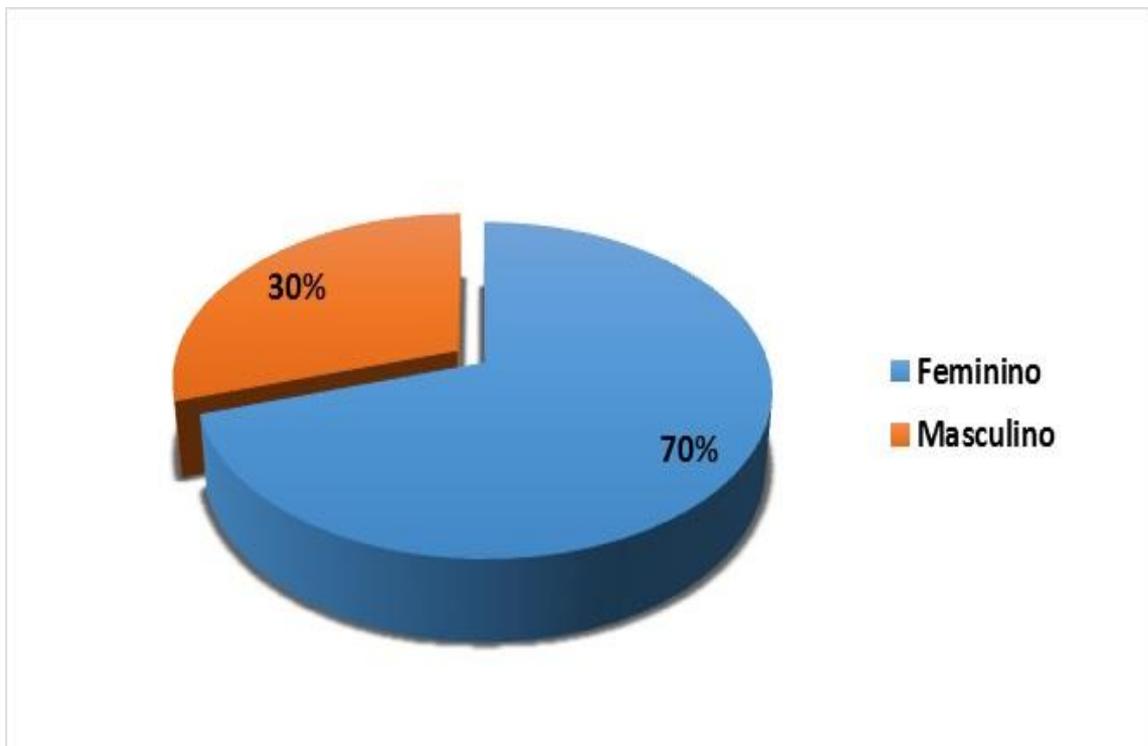
Gráfico 1 - Faixa etária dos entrevistados.



Neste gráfico, foi constatado que existem colaboradores pertencentes às faixas etárias que variam de 18 a mais de 60 anos.

Esta amostra apresenta um percentual de servidores com idades entre 18 a 29 anos (16%) e 30 a 39 anos (24%), porém nota-se que a **predominância** é de pessoas que compreendem as faixas etárias de: 40 a 49 anos (33%), 50 a 59 (24%) e mais de 60 anos (3), deixando claro que esta Coordenadoria é composta de pessoas com idades mais elevadas, que apresentam maior “predisposição” a desenvolver problemas como: diabetes, pressão alta, obesidade, sedentarismo, problemas cardíacos, dentre outros.

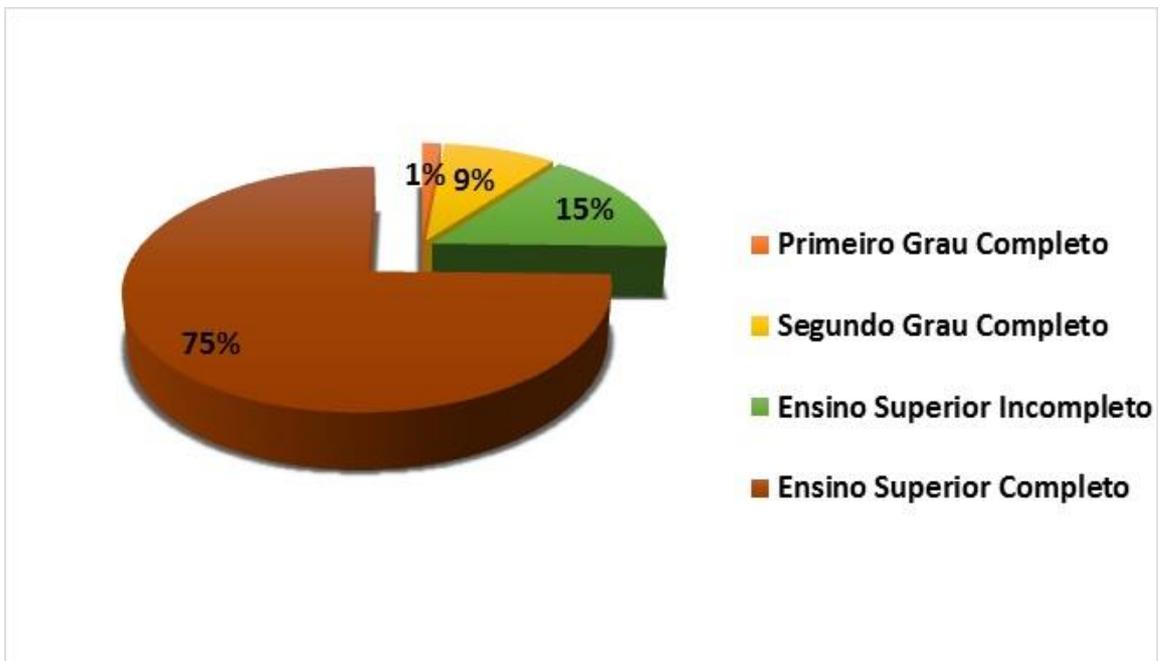
Deste modo, pode-se pensar em aprimorar e/ou desenvolver programas de Qualidade de Vida específicos, voltados para este público alvo.

Gráfico 2 - Sexo dos entrevistados.

De acordo com os resultados obtidos, 70% do quadro funcional, é composto pelo sexo feminino, ficando a porcentagem de 30% para o sexo masculino.

Deste modo, salientamos que por se tratar de um público relativamente feminino, deve-se ter uma preocupação prioritária com doenças específicas voltadas para este público, como: câncer de mama, câncer no colo do útero, dentre outros.

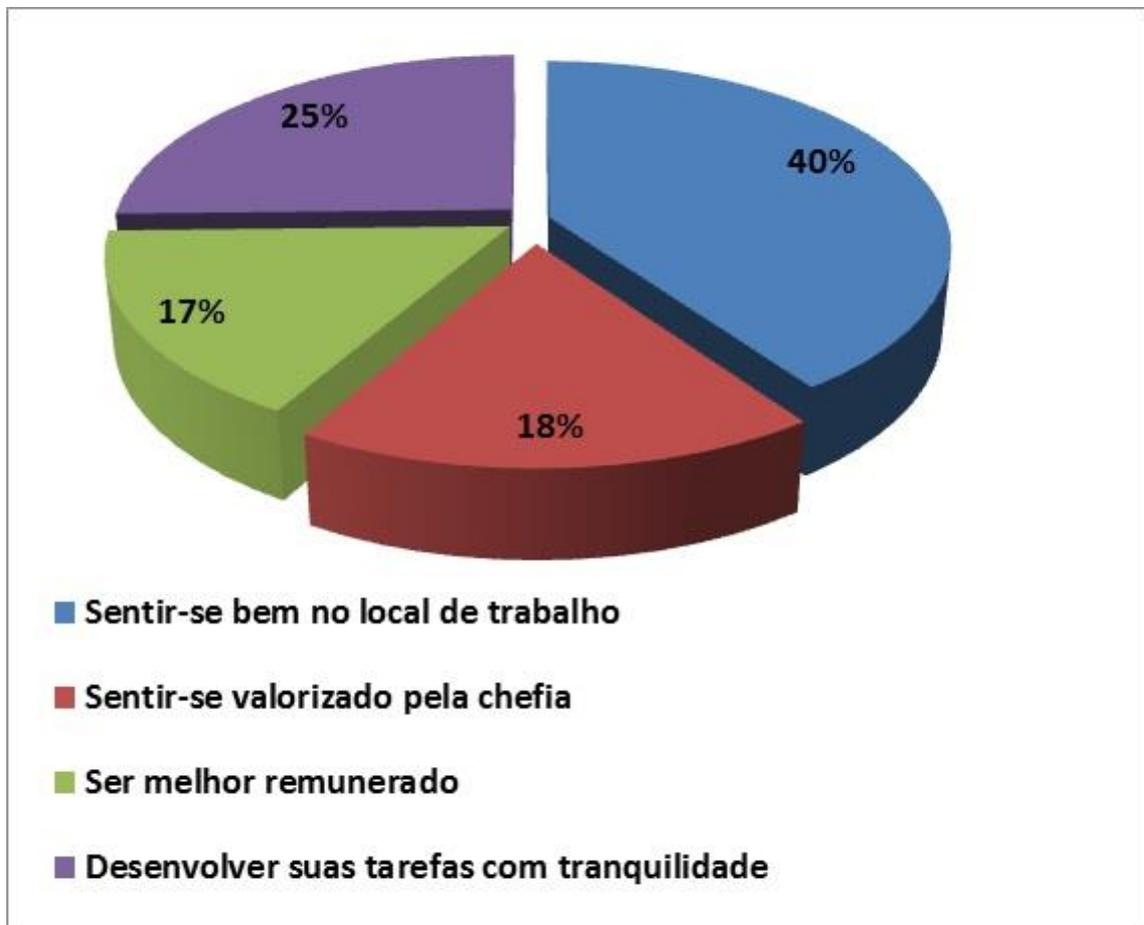
Observando ainda, que ações voltadas ao público masculino não podem passar despercebidas, sendo que, para este público, pode-se apresentar ações/orientações em torno de questões de saúde como: câncer de próstata.

Gráfico 3 - Escolaridade dos entrevistados.

Segundo pesquisa, 75 % dos entrevistados possuem Ensino Superior Completo. Ficando em sua minoria, colaboradores com Ensino Superior Incompleto (15%), Segundo Grau Completo (9%) e Primeiro Grau Completo (1%).

Deste modo, constatamos que se trata de um quadro de funcionários (as) que apresentam predominantemente uma formação de nível universitário.

Gráfico 4 – Para o colaborador, o que é mais importante dentro da Instituição?



Conforme resultado obtido junto à pesquisa, 40% dos entrevistados mencionaram que, o que é mais importante dentro da Instituição atualmente é sentir-se bem no local de trabalho;

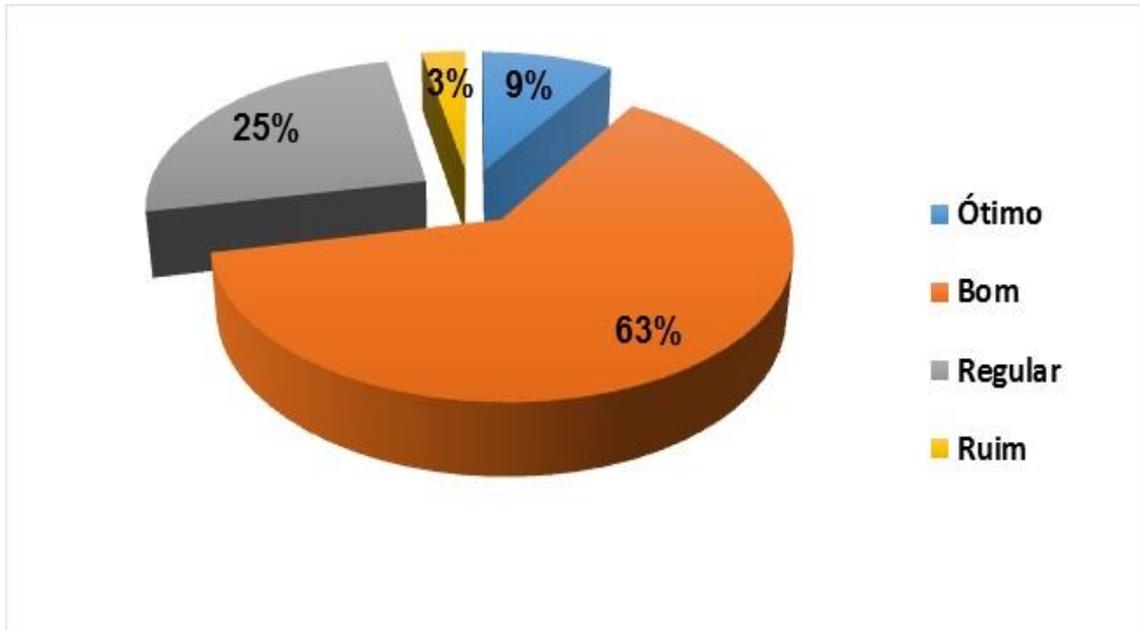
25% destacaram que o mais importante é: desenvolver suas tarefas com tranquilidade;

18% relatado que o mais importante é sentir-se valorizado pela chefia;

E, em último lugar, com 17% foi citado que o mais importante é: ser melhor remunerado.

De acordo com esta amostra, pode-se observar que nos dias atuais os colaboradores se preocupam mais em se sentir “bem” no ambiente profissional, em poder realizar suas funções/tarefas com paz e tranquilidade e por consequência de seus esforços e empenho, ser reconhecido / valorizado pela chefia e não apenas em ser melhor remunerado como era visto antigamente.

Gráfico 5 - Nível de satisfação com relação ao clima organizacional no local que trabalha.



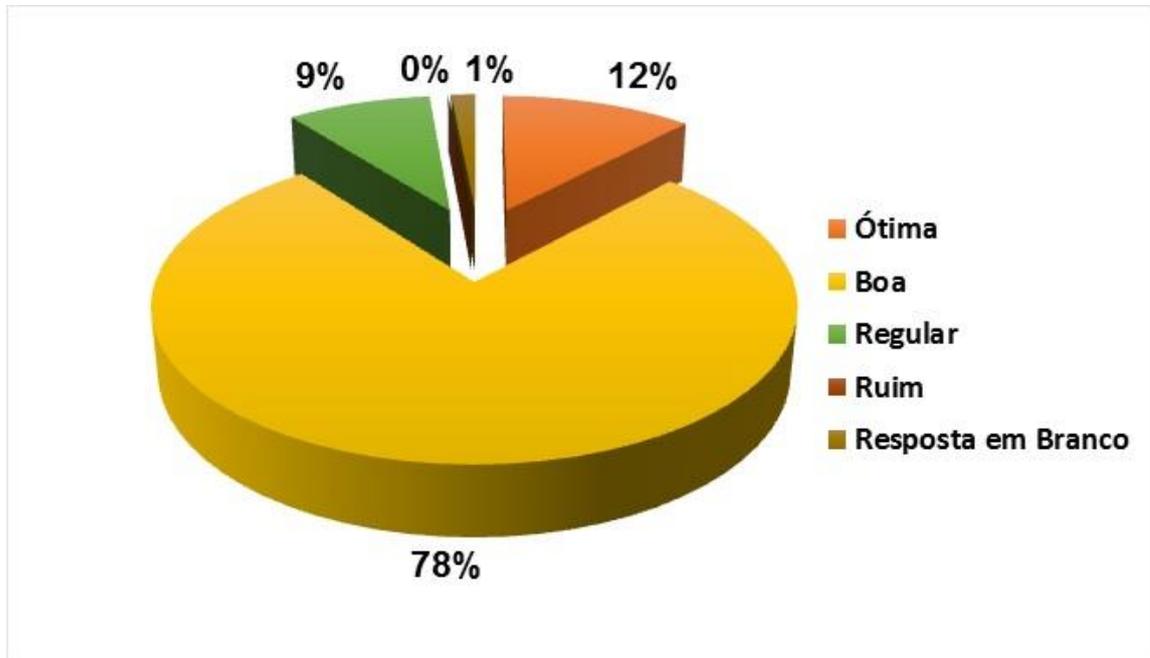
Com relação ao Clima Organizacional dentro da Instituição, 63% dos entrevistados relataram que o clima é “bom”;

25 % afirmaram que o clima é regular;

9% relatam que o clima ótimo; e 3% apontam que o clima é ruim.

De acordo com esta amostra, no que se refere ao Clima Organizacional “no local” onde cada colaborador trabalha, pode-se considerar que a grande maioria se considera satisfeita, uma vez que mais da metade avaliou como bom e uma minoria considerou ruim.

Gráfico 6 - Grau de satisfação com relação às atividades desenvolvidas dentro da Instituição.

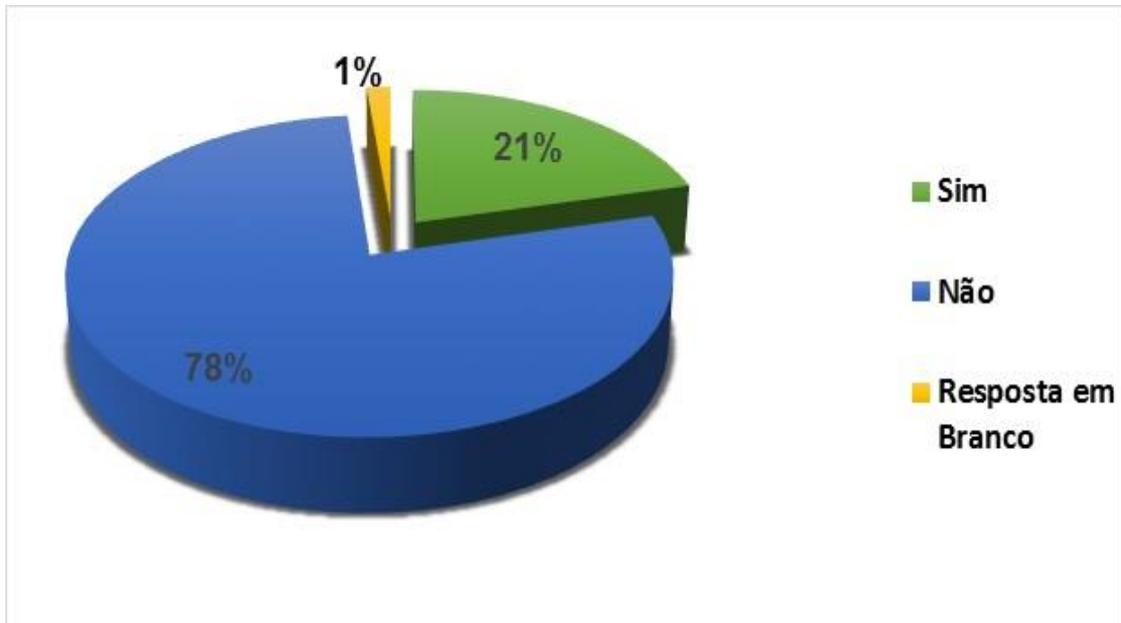


Com relação às atividades desenvolvidas dentro da Instituição, 78% dos entrevistados afirmam, que gostam de suas atividades, avaliando-as como boas; 12% avaliaram como ótimas; 9% avaliaram como regular; e 1% não respondeu à questão.

Ressaltamos que “nenhum” dos entrevistados avaliou suas atividades junto à Instituição como “ruim” (0%).

Sendo assim, entende-se que a grande maioria dos entrevistados estão satisfeitos com o que fazem.

Gráfico 7 - Problemas de saúde dos entrevistados / Se os colaboradores se mantiveram afastados / Se sim, por qual motivo.



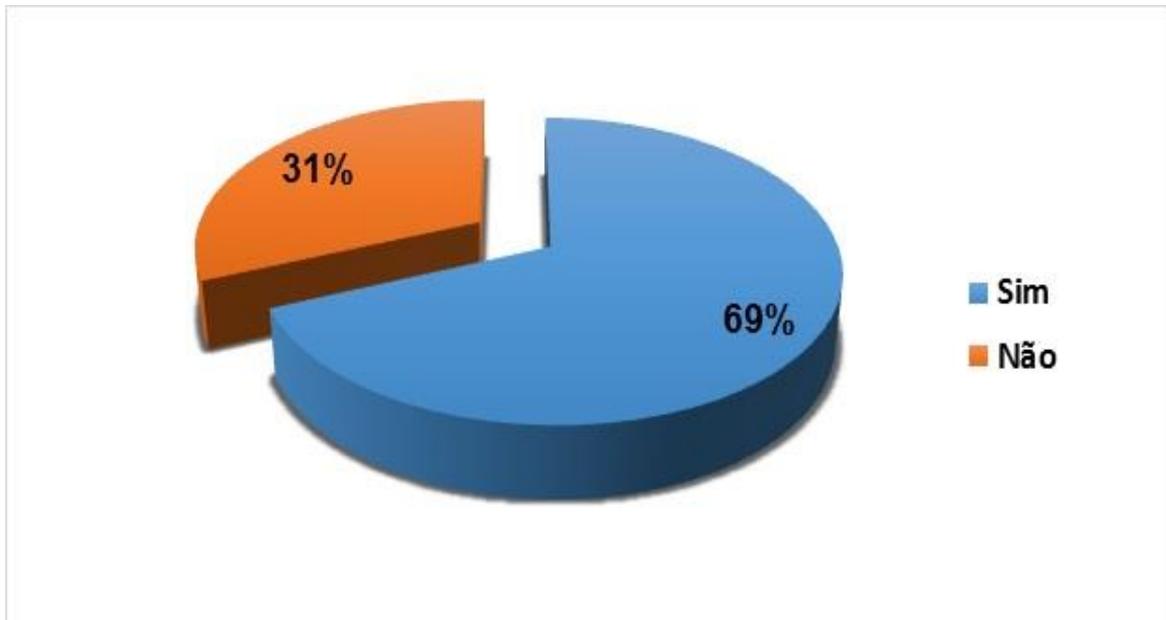
Neste gráfico, 78% dos colaboradores afirmaram não ter problemas de saúde, ficando em torno de 21% os que relataram ter algum tipo de problema e 1% não respondeu a esta questão.

Dentro dos 21% que relataram ter problemas de saúde, 13% informou já ter se afastado por um período que varia de 15 a 150 dias.

E os motivos descritos pelos afastamentos foram: problemas osteomusculares (fraturas ósseas, hérnia de disco), abscesso renal, depressão, hipertensão arterial, infarto do miocárdio e disfunção da tireoide.

Os resultados obtidos neste gráfico, são considerados importantes pois através deles, podemos identificar os motivos de afastamentos dos colaboradores, e baseados nestes achados, intensificar a realização de palestras e ou programas específicos voltados para orientações e prevenções destes problemas.

Gráfico 8 - Conhecimentos dos entrevistados sobre programas de QVT dentro da Instituição / Com que frequência participam destes programas.

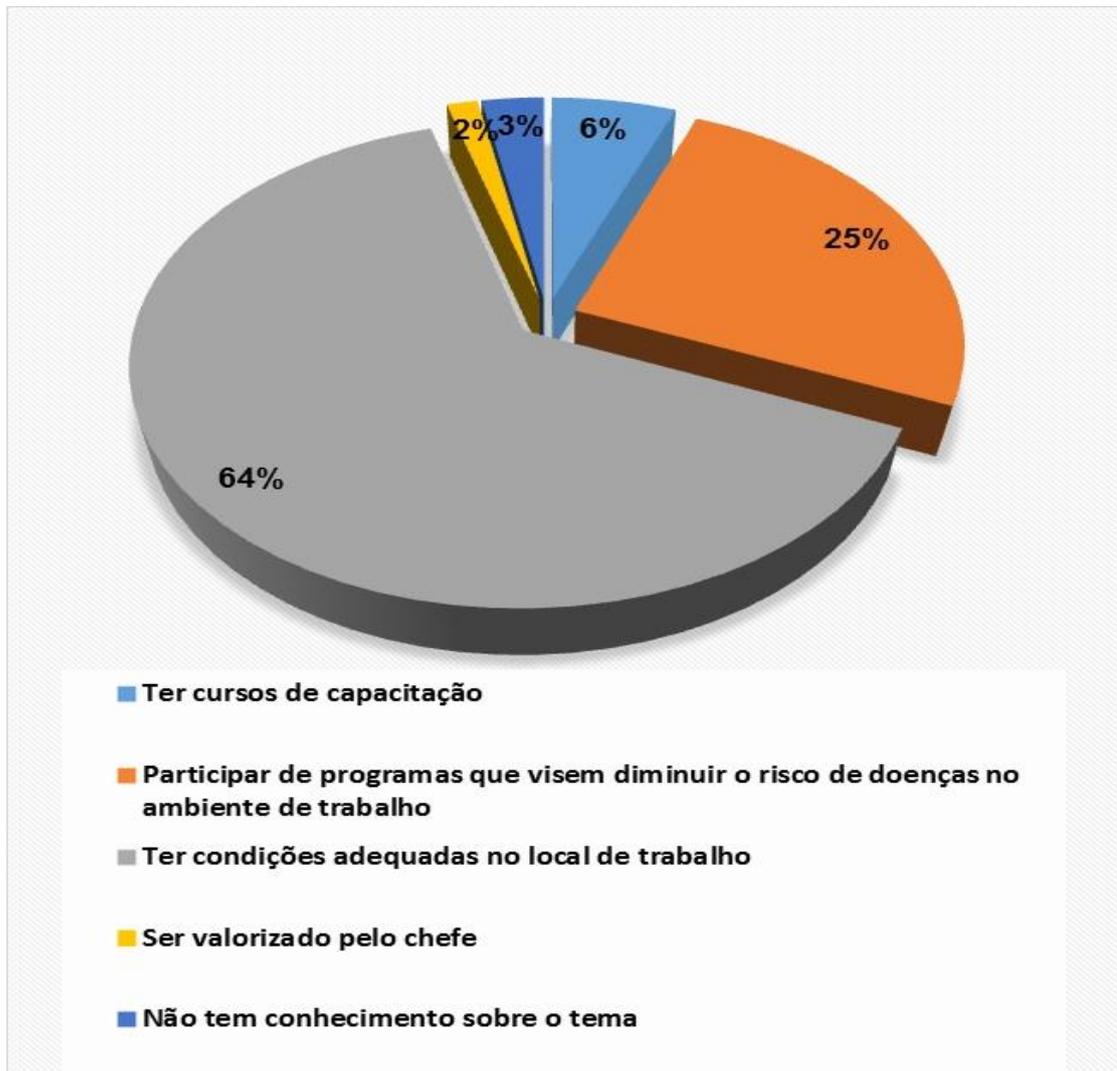


Cerca de 69% dos entrevistados, afirmam ter conhecimento sobre os programas existentes na Instituição que vise a qualidade de vida do trabalhador e 31% afirmam não ter conhecimento.

Dentro desta porcentagem de 69%: 52% relatam participar dos programas promovidos às vezes, 46% afirmam ter conhecimento destes programas, mas nunca participam de nenhuma atividade e 2% afirmam que participam sempre.

Baseado nos dados apresentados, é necessário ressaltar quanto à importância de se ter sempre uma divulgação em massa e bastante efetiva, com intuito de disseminar as informações ao maior número de colaboradores possíveis, bem como, promover uma maior “sensibilização” daqueles que por ventura já tem conhecimento dos programas, porém não participam das atividades e orientações ofertadas. Lembrando sempre que, o conhecimento e a prevenção podem salvar vidas e diminuir os afastamentos por questões de saúde junto às Instituições.

Gráfico 9 - Opinião dos entrevistados sobre o que é Qualidade de Vida no Trabalho



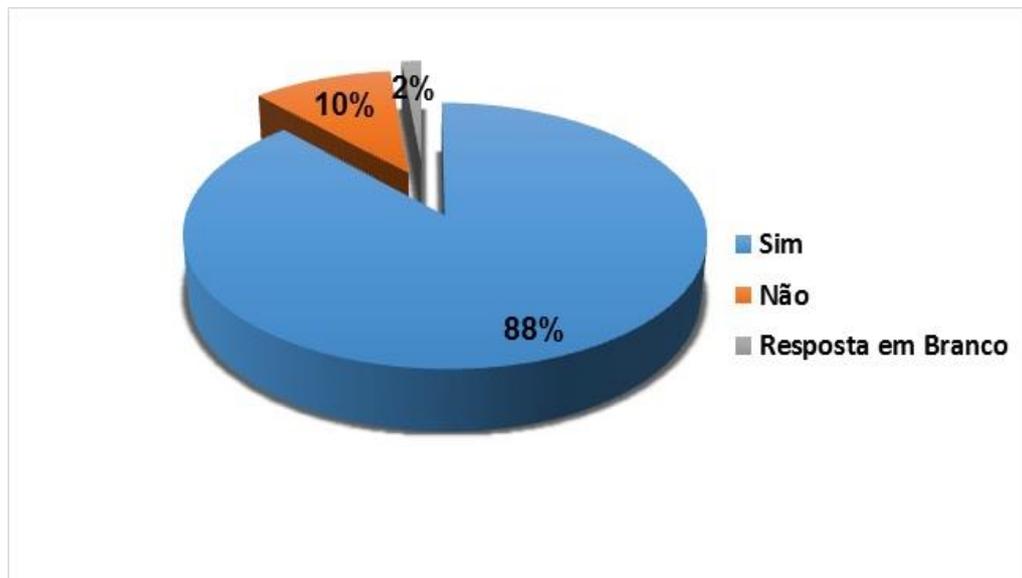
Neste gráfico 64% dos entrevistados relatam entender a Qualidade de Vida no Trabalho como: ter condições adequadas no local de trabalho;

25% afirma que ter QVT é: participar de programas que visem diminuir o risco de doenças no ambiente de trabalho;

6 % entende que ter cursos de capacitação é um fator que lhes proporciona a QVT;

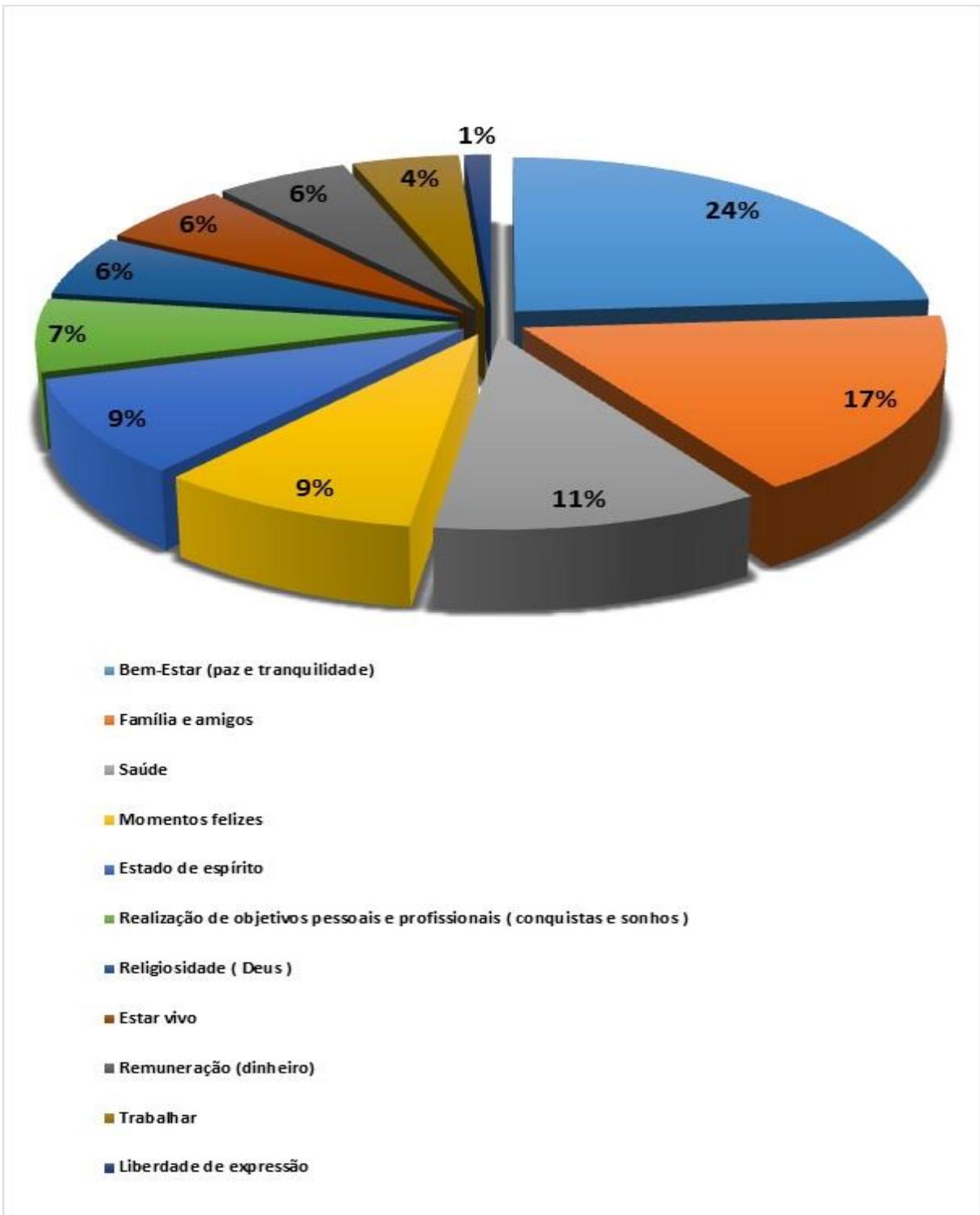
3% relata não ter conhecimento sobre o tema e 2% afirma que ser valorizado pelo chefe, é ter QVT.

Baseado nos resultados obtidos neste gráfico, observamos mais uma vez que a QVT está diretamente ligada ao bem-estar e a realização dentro do local de trabalho.

Gráfico 10 - Nível de felicidades dos entrevistados

De acordo com este gráfico, 88% dos entrevistados se consideram felizes. Apenas 10% relataram o contrário e 2% não responderam a essa questão.

Gráfico 11 - O que cada colaborador considera felicidade



De acordo com este gráfico, especificadamente “nesta” amostra, os entrevistados relataram que a felicidade abrange vários aspectos da vida pessoal e profissional.

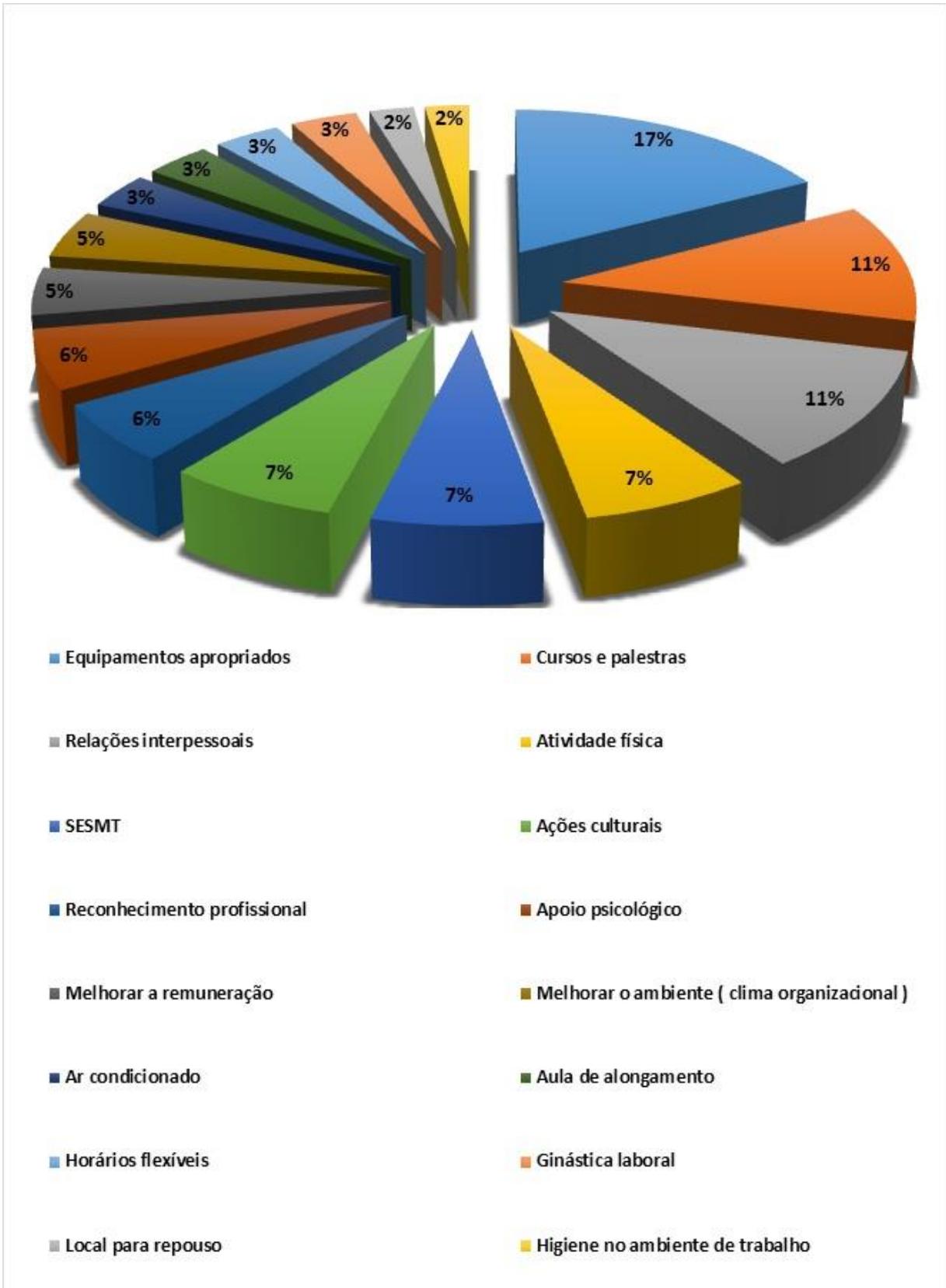
Ser feliz é ter paz, ter tranquilidade, é sentir uma sensação de bem-estar, é algo que não é constante, é considerado um estado inatingível (estado de espírito), acontece em momentos felizes que devem ser aproveitados.

Muitos entrevistados também relataram que a felicidade se encontra nas realizações dos objetivos traçados e conquistados, de ter família e amigos próximos que se importem com os mesmos.

Ainda segundo o gráfico acima citado, também pode-se apontar como significado da felicidade, a saúde, que é essencial para que os mesmos possam se manter trabalhando e obter a remuneração para custear as necessidades diárias.

Por fim, para alguns entrevistados, o significado da felicidade se encontra na religiosidade (Deus no coração), ou simplesmente agradecer pelo fato de estarem vivos.

12 - Sugestões dos entrevistados sobre ações que podem trazer melhorias na Qualidade de Vida no Ambiente Profissional?



Conforme os dados do gráfico acima mencionado, muitos dos entrevistados relataram quais seriam suas perspectivas para o futuro com relação à QVT dentro da Instituição.

Segundo os mesmos, são muitas as ações que podem fazer uma grande diferença no trabalho.

Uma das questões mais mencionadas foi a de equipamentos (cadeiras adequadas para se trabalhar), este item deve ser observado com muita atenção, pois para desenvolvimento das atividades dentro de qualquer empresa, a ergonomia que é regulamentada pela NR 17, do Ministério de Trabalho e Previdência Social, é fundamental para **prevenir as doenças ocupacionais** e demais complicações, que podem ser múltiplas e variadas, tais como: tendinites, cistos sinoviais, epicondilites, bursites.

As empresas que olham pela ergonomia possuem muitas vantagens como otimizar o desempenho profissional (aumento de produtividade), melhorar o nível de conforto do ambiente de trabalho e reduzir o estresse ocupacional.

Também foi mencionado sobre a necessidade de se verificar o calor dentro do ambiente de trabalho. Foi solicitado que a temperatura interna seja mais agradável. A maneira mais indicada de medição de níveis de calor da temperatura, é através do IBUTG (Índice de Bulbo Úmido Termômetro) que é regulamentada pela NR15 onde, no anexo 3, especifica algumas condições em que o ambiente exposto ao calor, é considerado acima da tolerância para a saúde

O SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), também foi descrito como expectativa para o futuro, que é outro ponto realmente primordial na prevenção e no cuidado da saúde. A preocupação em poder contar com um ambulatório, caso algum colaborador necessite de cuidados médicos, foi um tópico bastante citado.

Em um mundo onde a cada dia a tecnologia está cada vez mais presente, não apenas no ambiente profissional como também na vida pessoal, coisas meramente simples que dependem de questões comportamentais, como: clima organizacional e

relações interpessoais dentro da Instituição foram abordados pelos entrevistados como um ponto a ser melhorado na organização.

Com relação ao apoio psicológico, os entrevistados descreveram a necessidade de ter um profissional para desabafar ou até mesmo para encaminhar para fazer terapia.

Segundo os mesmos, o lado psicológico dos colaboradores, não está sendo apontado como preocupação da instituição, porém relatam que deveria ser dada uma maior atenção a essa questão.

A importância de ter mais cursos e palestras é fundamental para aumentar o conhecimento e, conseqüentemente, a qualidade de vida dentro do trabalho.

Foram sugeridos também, temas de interesses em comum e temas educativos, assim como eventos fora do serviço, ações culturais, aulas de dança, de música, eventos apenas para relaxar e diminuir o estresse.

Os programas que contem atividades físicas são indispensáveis para a manutenção da saúde como: melhora do sistema cardíaco e respiratório, melhora da postura, melhora do humor e diminuição do estresse, diminuir o sedentarismo, e auxiliar nas questões de sobrepeso, dentre muitas outras melhorias.

Com relação ao reconhecimento profissional, os colaboradores possuem expectativas para o futuro de que possa trazer oportunidade de crescimento.

Foram também mencionadas perspectivas de melhoria da remuneração

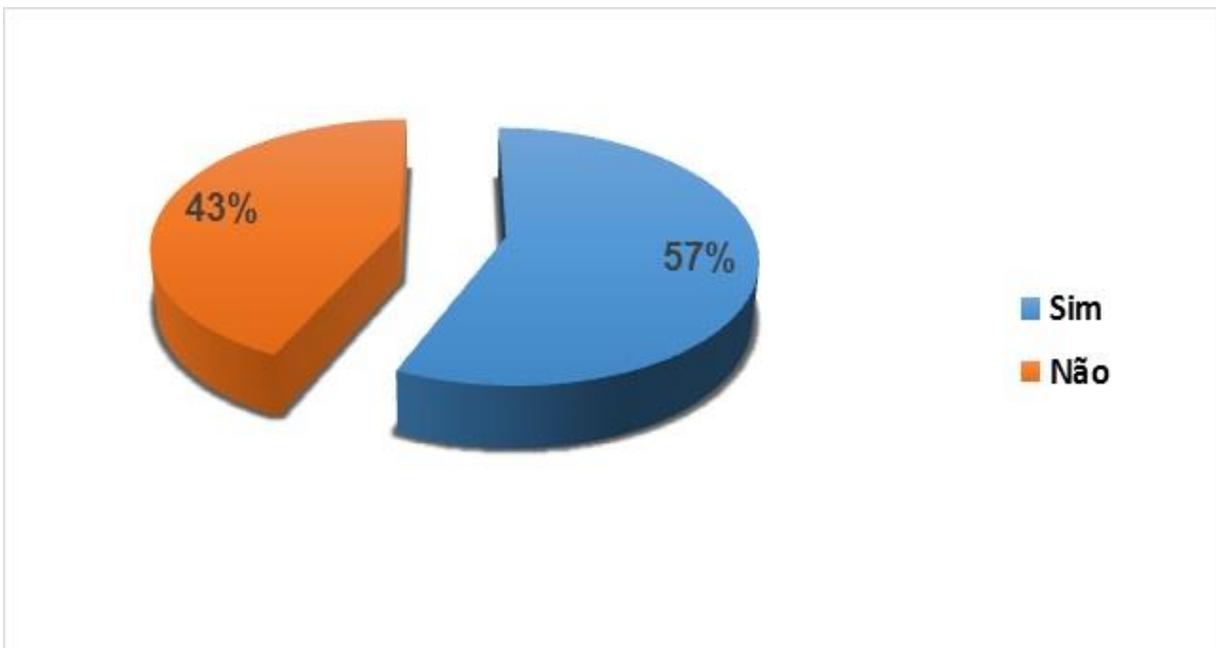
Outras ações que podem trazer melhorias no ambiente profissional foram citadas individualmente, ou seja, apenas uma vez por cada um dos entrevistados.

São elas: Implantação de uma lanchonete, sentir que a empresa olha pelos colaboradores, produção por metas, postura profissional, inovação dentro dos setores, massagem, vestiário, promoção baseada em méritos, menos autoritarismo, menos histeria e hipocrisia, mais calma e melhora de humor.

Elogio, melhorar a gestão, atividades leves pela manhã, valorização profissional, igualdade entre os funcionários, engajamento profissional, modernização do

sistema, home office, pesquisa de satisfação, ações que diminuam o estresse, orientação nutricional, equidade no tratamento, ecologia e diminuir excesso de trabalho.

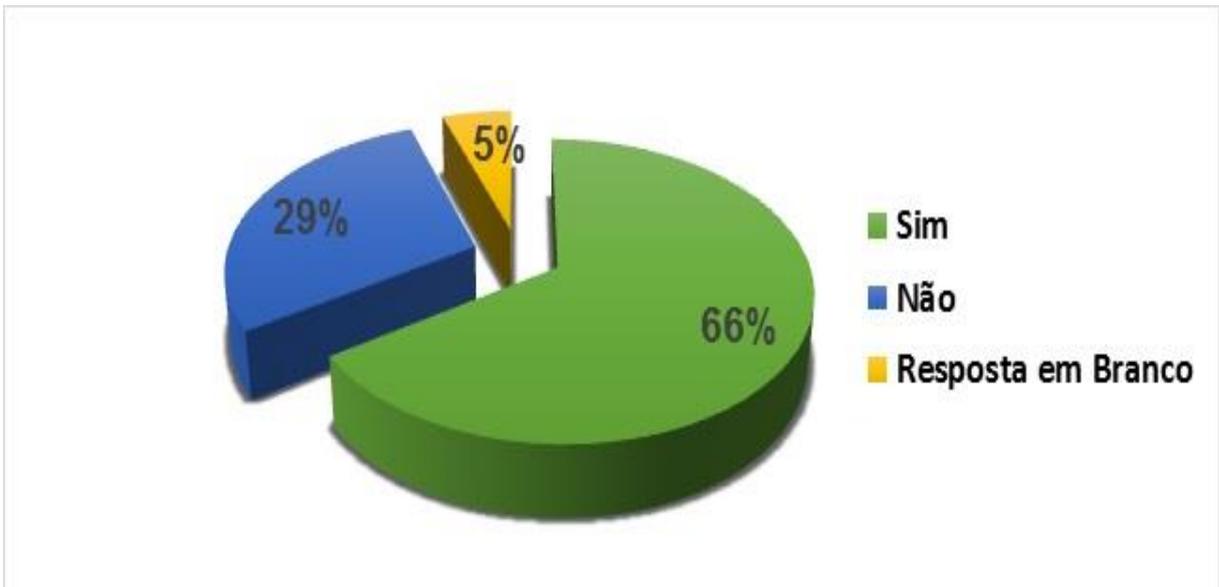
Gráfico 13 - Nível de conhecimento sobre a oferta de cursos de capacitação e palestras voltadas para o bem-estar dos funcionários desta Instituição / com que frequência participam destes cursos



Segundo o gráfico, 57% dos entrevistados possuem a informação sobre cursos e palestras voltadas ao bem-estar.

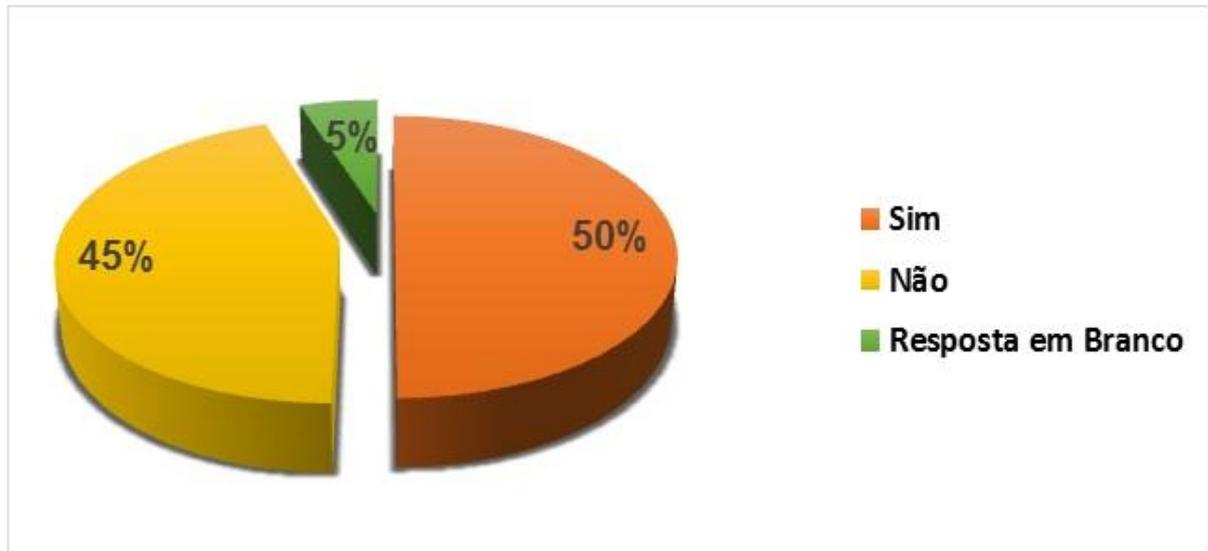
Dentro desta porcentagem de 57%, 58% participam destes cursos ou palestras quando os temas lhes interessam, 16% participam quando são informados, 13% quando os cursos possuem relações com suas atribuições, 10% quando são liberados pela chefia e, 3% não responderam à questão.

Cerca de 43% afirmam não ter conhecimento de cursos e palestra dentro da Instituição.

Gráfico 14 - Melhoria nas atividades profissionais

Conforme os entrevistados, 66% afirmaram que tiveram melhorias no ambiente profissional nos últimos tempos;

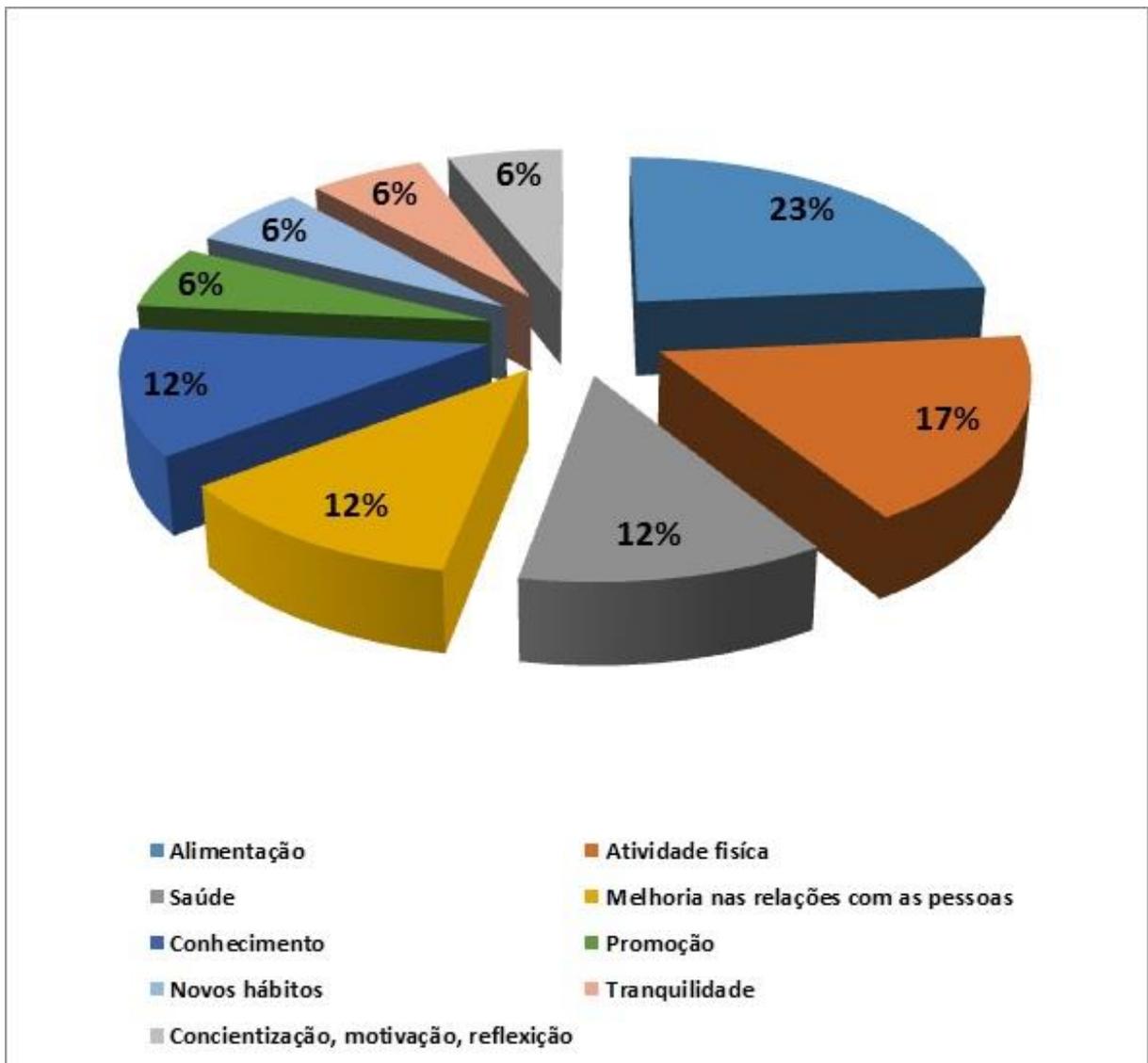
29% relataram que não teve nenhuma melhoria e 5% não responderam à questão.

Gráfico 15- Melhorias na vida pessoal

Este gráfico aponta que 50% dos entrevistados, tiveram melhoria na vida pessoal.

45% relatam que não houve melhoria na vida pessoal, e 5% não respondeu à questão.

Gráfico 16 - Se sim qual foi?



Foram apontados por alguns dos entrevistados, melhorias na vida pessoal, ocasionadas através de cursos e palestra realizadas na Instituição.

Estes descreveram que através de eventos houve melhorias na alimentação e interesse pela pratica de atividade física, adquirindo assim novos hábitos no dia a dia.

Segundo relato estes cursos foram importantes para aumentar o conhecimento sobre assuntos diversos, trazendo conscientização, motivação, reflexão e satisfação pessoal.

Outra melhoria, destacada foi a forma como estes cursos repercutiram na melhoria das relações interpessoais: *“aprendi a ouvir e entender melhor as pessoas”*.

Melhoria na saúde elevando o aumento da disposição.

Além destas, foram descritas algumas melhorias na vida profissional como: melhoria na integração com as diversas áreas na Instituição e recebimento de promoção.

8 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é sem dúvida uma grande preocupação que vem crescendo a cada dia no ambiente corporativo, fazendo com que empresas se mantenham com alto índice de desempenho.

Este trabalho se propôs a descrever a importância de como as ações sobre qualidade de vida no ambiente profissional podem acarretar melhorias no lado profissional e pessoal dos colaboradores.

Esta afirmação ficou bem esclarecida com os conceitos de alguns autores previamente descritos nesta pesquisa

Para que este trabalho não se limitasse apenas à teoria, foi realizada uma pesquisa junto à Coordenadoria de Recursos Humanos de uma Secretaria Estadual de Saúde, para detectar o entendimento sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade e Perspectiva”, se os colaboradores desta Instituição reconhecem alguma ação de QVT direcionada aos mesmos, e quais suas perspectivas para o futuro.

Conforme pesquisa aplicada nesta Instituição, especificamente nesta amostra, os colaboradores possuem em sua grande maioria, conhecimentos sobre o tema, relatando ainda, que as ações para a qualidade de vida dentro da Instituição são de suma importância para a preservação da saúde, para a promoção do bem estar, para a diminuição do estresse, dentre outros.

Com relação às suas perspectivas, muitos descreveram a esperança de ter ações na Instituição, não apenas sobre o bem estar físico, mas também com foco em saúde mental.

Podemos ressaltar ainda que, os entrevistados reconhecem assim como os autores que, quanto mais forem disseminados sentimentos de valorização e bem estar, melhores serão os resultados para o crescimento da organização.

Outra questão que foi constatada nesta pesquisa, foi que, nos dias atuais os colaboradores se importam mais com a qualidade dentro do ambiente profissional do que com a questão de remuneração em si.

Por fim, consideramos que as ações de Qualidade de Vida no Trabalho apresentam um impacto positivo, não apenas no ambiente profissional, mas também na vida pessoal de seus colaboradores.

Desta forma, esperamos que os resultados obtidos nesta pesquisa, possam contribuir para futuros estudos e ações voltadas para que o cenário desta Instituição seja de, maior satisfação, motivação, valorização, gerador de bem-estar, trazendo impacto positivo, tanto para a organização como para os colaboradores da mesma.

REFERÊNCIAS

Alberto, L. C. F. R. Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2000;

Albornoz, S. O que é Trabalho. Coleção Primeiros Passos. São Paulo. Editora Brasiliense, 2005.

Alves, E. F.; Paixão, F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. Revista Interfacehs – V6, n.1, Pág 61. Artigo, Abril. 2011.

Bom Sucesso, E. P. Trabalho e Qualidade de Vida. 1ª Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora Dunya, 1998.

Búrigo, C.C.D. Qualidade de vida no Trabalho. Revista de Ciências Humanas – Florianópolis – SC – Ed. Ufscm. V. 15, n. 22, 2º Sem/1997.

Carvalho, M. S. M. V; Tonet, H. C. Qualidade na administração pública. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro: FGV, v.28, p.137-152, abr./jun. 1994.

Cavassani, A. P; Cavassani, E. B.; Biazin, C. C. Qualidade de Vida no Trabalho: fatores que influenciam as organizações. Bauru, São Paulo, 2006. XIII SIMPEP (Simpósio) – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - UNESP.

Chiavenato, I. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 3º edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

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

Freitas, A. L. P.; Souza, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. Revista Eletrônica Sistemas e Gestão – V4, n.2, p. 136-154, maio a agosto. 2009.

Gomes, M. H. S. C; Barcaui, A. B; Corrêa, S. A; Bresciani, L. P; Limongi-França, A. C. Felicidade, Bem-Estar e Trabalho: Um Encontro Possível na Perspectiva Gerencial?. Trabalho apresentado ao: XVI SEMEAD – Seminários em Administração. Outubro. 2013.

Jacques, A. C. Saúde Mental e Trabalho. Disponível em: http://www.brasilminingsite.com.br/anexos/artigos/55_0.pdf - Acesso em: 11/11/2015.

Leite, R.C.; Frasnelli, R. S.; Alcalde, E. A; Giudice, R.F.L. Motivação e Qualidade de Vida nas Organizações. Disponível em: <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/4bbc8ec867.pdf> - Acesso em: 15/10/2015.

Limongi-França, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2004.

Marqueze, E.C; Moreno, C. R. C. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v30n112/07.pdf> - Acesso em: 20/11/2015.

Martinez, M. C; Paraguay, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo , v. 6, dez. 2003 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&tlng=pt – Acesso em: 25/11/2015

Mendonça, H.; Ferreira, M. C.; Porto, J.; Zanini, D. S. Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces teórico-metodológicas. 1ª Edição. São Paulo: Casapsi Livraria e Editora Ltda, 2012.

Moller, C. O Lado Humano da Qualidade: Maximizando a Qualidade de Produtos e Serviços Através do Desenvolvimento das Pessoas. 8ª Edição. São Paulo: Pioneira, 1994.

Nascimento, W. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica. Disponível em: <http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf> - Acesso em: 5/10/2015.

Nakamura, C. C.; Fortunato, J.C.; Rosa, L.M.; Marçal, R.; Pereira, T. A. A.; Barbosa, D. F. Motivação no Trabalho. Maringa Management: Revista de Ciências Empresariais –V2, n.1, p. 20 – 25, jan/jun. 2005.

Paschoal, T., Tamayo, A. Validação da escala de estresse no trabalho. Estudos de Psicologia 2004, 9(1), 45-52 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf> - Acesso em: 07/10/2015.

Rodrigues, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 2ª Edição. Petrópolis, RJ:Vozes, (1994, 1999).

Silva, M. A. Dias da e De Marchi, R. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

Tolfo, S. R. e Piccinini, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicol. Soc. V 19 n.spe Porto Alegre, 2007.

Vasconcelos, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. V 8, n.1, janeiro/março 2001.

Vasconcelos, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. Revista Eletrônica de Administração, v. 10, n. 1, 2004.

Vianna, M. A. et al. Recursos humanos: excelência de ideias, prática e ação. Rio de Janeiro : Quartet, 1994.

ANEXOS

**SOLICITAÇÃO PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA
JUNTO À COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA DE ESTADO
DA SAÚDE DE SÃO PAULO**

São Paulo, 09 de Outubro de 2015.

Dr. Haino Burmester
Coordenador

Alexandra Rodrigues de Lima, RG: xx.xxx.xxx-x e Melissa Olivo, RG: xx.xxx.xxx-x, abaixo assinadas, responsáveis pela monografia de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Recursos Humanos em Saúde, da Faculdade de Saúde Pública, da Universidade de São Paulo, tendo como coordenadora a Profª Drª Vitoria Kedy Cornetta, embasadas na Resolução nº 466 de 12 de Dezembro de 2012, solicitamos autorização para realizar pesquisa nas dependências de uma Coordenadoria de Recursos Humanos, tendo como título “Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade e Perspectiva”, com o objetivo de verificar qual a interpretação sobre o tema proposto para os colaboradores dentro da instituição e como o fator motivacional pode trazer melhorias no dia a dia dos mesmos, além de identificar se a questão salarial ainda é primordial na hora de determinar a escolha de um emprego.

O público alvo será composto de uma amostragem dos funcionários desta Coordenadoria lotados nos 2º e 3º andares do edifício da Secretária de Estado da Saúde, localizado na Av. Dr. Arnaldo, n. 351. A referida pesquisa será aplicada através de formulário específico com rol de perguntas abertas e fechadas sobre o tema o qual encaminho anexo para apreciação. Esclarecemos que por se tratar de uma monografia e **não envolver** os dados pessoais, não há a necessidade de aprovação do conselho de código de Ética.

Por fim, nos colocamos à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários através dos telefones: Alexandra: celular x.xxxx-xxxx, comercial xxxx-xxxx e Melissa: celular x.xxxx-xxxx, comercial xxxx-xxxx.

Alexandra Rodrigues de Lima

Melissa Olivo

Profª Drª Vitoria Kedy Cornetta
Faculdade de Saúde Pública

De Acordo,

Em: ___/___/___

(assinatura e carimbo)