

CENTRO PAULA SOUZA
NOVOTEC INTEGRADO QUALIFICAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS

KETHELLYN FEITOSA GARCIA RUFINO
LAURA XAVIER DE SOUZA
LAYSLLA BEATRIZ OLIVEIRA DO NASCIMENTO
MARIA EDUARDA ALMEIDA DOS REIS
SOPHIA ANIAS DE ALBUQUERQUE

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES**

SÃO PAULO
2022

CENTRO PAULA SOUZA
NOVOTEC INTEGRADO QUALIFICAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS

KETHELLYN FEITOSA GARCIA RUFINO
LAURA XAVIER DE SOUZA
LAYSLLA BEATRIZ OLIVEIRA DO NASCIMENTO
MARIA EDUARDA ALMEIDA DOS REIS
SOPHIA ANIAS DE ALBUQUERQUE

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES**

Versão final de Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao curso Novotec Integrado qualificação em Recursos Humanos do Centro Paula Souza no estado de São Paulo, para apresentação à banca avaliadora, como exigência para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, sob a orientação da Professora Lucienne Marguti Gil Ferreira e Professor Me. Rynaldo Lucci Neto.

SÃO PAULO
2022

FOLHA DE APROVAÇÃO

ALBUQUERQUE, SOPHIA; NASCIMENTO, LAYSLLA; REIS, MARIA EDUARDA; RUFINO KETHELLYN e SOUZA, LAURA. **A importância da qualidade de vida dentro de uma organização**; f. (21 FOLHAS) Trabalho de Conclusão de Curso Novotec Integrado Qualificação em Recursos Humanos, estado de São Paulo, 2022

BANCA EXAMINADORA

Professores Orientadores (Presidentes da banca)

Professor convidado (Titular 1)

Professor Convidado (Titular 2)

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado aos nossos pais, pois é graças ao esforço deles que hoje podemos concluir esse curso.

Dedicamos também a Deus, sem ele não teríamos a capacidade para desenvolver este trabalho.

E por fim, a Santo Ivo, santo dos estudantes, que intercedeu por nós durante o caminho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela nossa vida, e por nos permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Aos amigos e familiares, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para o desempenho desta atividade.

Aos professores participantes da Banca Examinadora, pela disposição, atenção e envolvimento.

Aos nossos professores, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram nosso aprendizado.

“Em geral, nove décimos da nossa felicidade baseiam-se exclusivamente na saúde. Com ela, tudo se transforma em fonte de prazer.”
Arthur Schopenhauer, filósofo alemão.

RESUMO

O presente trabalho tem o intuito de apresentar a qualidade de vida dentro das organizações e assim provar a sua importância em indicar a satisfação de um colaborador no trabalho, através dos níveis de saúde e bem-estar, ambiente físico, interação social e crescimento pessoal. Em uma abordagem teórica, são apresentados os conceitos, princípios, objetivos e métodos relacionados a importância da qualidade de vida dentro de organizações. Em uma abordagem prática o intuito é elucidar a necessidade de organizações buscarem priorizar a qualidade de vida dentro do ambiente laboral, buscando melhorias no desempenho de seus empregados que sem a qualidade de vida estão suscetíveis a sofrer a síndrome de burnout (palavra em inglês que traduzida para o português-brasileiro significa “esgotamento”) ou síndrome do Esgotamento Profissional. Podendo definir, assim, o sucesso do negócio e um clima organizacional salubre.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Importância. Desempenho. Saúde. Funcionário.

ABSTRACT

The present work aims to present the quality of life within organizations and thus prove its importance in indicating the satisfaction of an employee at work, through the levels of health and wellbeing, physical environment, social interaction and personal growth. In a theoretical approach, concepts, principles, objectives and methods related to the importance of quality of life within organizations are presented. In a practical approach, the aim is to elucidate the need for organizations to seek to prioritize quality of life within of the work environment, seeking improvements in the performance of their employees who without quality of life are susceptible to burnout syndrome (word in translated into the Brazilian Portuguese means "exhaustion") or Professional Exhaustion syndrome. Thus, being able to define the success of the business and a healthy organizational climate.

Keywords: Quality of life. Relevance. Performance. Health. Employee

Lista de Siglas

Descrição	Siglas
Qualidade de vida no trabalho	QVT
Lesões por esforços repetitivos	L.E. R
Equipamentos de proteção individual	EPIs
Recursos Humanos	RH

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução do conceito de QVT

Anexos

Sumário

APRESENTAÇÃO	11
1 INTRODUÇÃO	12
1.1 TEMA.....	13
1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	13
1.3 PROBLEMAS DA PESQUISA.....	13
1.4 OBJETIVOS.....	13
OBJETIVO GERAL.....	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.5 JUSTIFICATIVA.....	14
1.6 HIPÓTESES.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 QUALIDADE DE VIDA E ERGONOMIA	15
2.2 IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO DESEMPENHO	17
2.3 COMO APERFEIÇOAR A QUALIDADE DE VIDA NA ORGANIZAÇÃO.....	18
3. METODOLOGIA	19
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAS.....	Erro! Indicador não definido.
6. REFERÊNCIAS	
BIBLIOGRÁFICAS.....	23
7. ANEXOS.....	24

APRESENTAÇÃO

O trabalho a seguir será dividido em 4 seções principais, onde será abordado e aprofundado o tema principal da nossa pesquisa, “a importância da qualidade de vida dentro de uma organização”

A primeira seção é uma introdução sobre a nossa pesquisa, que visa fazer uma breve abertura do tema. Em seguida somos introduzidos a segunda seção da pesquisa, nela é apresentado a diferentes vertentes incluídas no trabalho, sendo elas a delimitação do tema, o objetivo, a justificativa e a hipótese. Na terceira seção principal, é onde o trabalho se manifesta, nela os capítulos são apresentados e discorridos a fim de expor as temáticas escolhidas pelos integrantes do grupo. Na quarta e última seção é onde a finalização do trabalho é aplicada e todo o encerramento da pesquisa é feito.

1. INTRODUÇÃO

Desde a virada do milênio as organizações têm feito um intenso esforço para sobreviver, inclusive melhorar a sua relação com seus funcionários, e para isso é necessário analisar a origem e evolução da QVT como ferramenta de gestão, conforme Tabela 1: Evolução do conceito de QVT localizada em anexos.

Segundo pesquisas feitas recentemente, o Brasil foi o segundo país em um ranking de aumento de produtividade na década de 1990, e a importância da qualidade de vida dentro de uma organização reside no fato de que passamos no ambiente laboral cerca de 8 horas por dia, no mínimo durante 30 anos de nossas vidas.

“Qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes” - Revista FAE BUSINESS, 2003.

É de conhecimento geral que as pessoas são mais produtivas quando estão mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho, como dizia Feigenbaum (1994), “a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre em ambientes em que os funcionários se encontram envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas ações”.

Para uma melhor performance dos profissionais, é de expectativa dos mesmos que as ações da QVT sejam ser incorporadas no cotidiano das empresas, para que assim seja atingida uma alta qualidade nos produtos e serviços. É interessante avaliar o conceito de empresa feliz apresentada por Matos (1996), cujo valores são muito próximos aos indicadores de QVT: aquela que oferece as condições motivacionais à plenitude da realização humana, ou seja, um clima estimulador a participação e à criatividade, canais abertos de comunicação e expressão, exercício regular da delegação de autoridade e do trabalho em equipe, incentivos ao desenvolvimento da capacidade de liderança, reconhecimento ao esforço empreendedor e à obtenção de resultados. Isto é, a empresa feliz é a empresa bem administrada.

Com base nisso, o tema central do trabalho irá abordar diretamente essa questão, como a QVT é importante para a expansão gradual de uma organização, e como

podemos melhorar essa temática para que mais empresas possam dar prioridade para o tema.

1.1 TEMA

Qualidade de vida.

1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA

A importância da qualidade de vida dentro das organizações.

1.3 PROBLEMAS DA PESQUISA

- A falta de ergonomia no ambiente de trabalho pode influenciar na qualidade de vida do funcionário?
- A qualidade de vida estimula o desempenho do colaborador?
- Como o aperfeiçoamento da qualidade de vida afetaria uma instituição?

1.4 OBJETIVO

GERAL

Apresentar o conceito de como qualidade de vida impacta diretamente no desempenho do colaborador e como o último por consequência afeta a atuação da instituição no mercado ocupacional de trabalho, uma vez que ambos andam lado a lado.

ESPECÍFICOS

- Contextualizar conhecimentos amplos e específicos da qualidade de vida do funcionário dentro de uma organização, a fim de promover a compreensão do tópico citado.
- Detalhar que a ergonomia do colaborador influencia diretamente o desempenho da instituição visto que ambos andam lado no mercado de trabalho.
- Propor soluções que melhorem a temática apresentada dentro de uma empresa.

1.5 JUSTIFICATIVA

Este tema não é levado a sério por muitas instituições e pela população inserida no mercado de trabalho, por conta de isso argumentar a respeito desse tema é de extrema importância para melhorar como é vista a relação de qualidade de vida dentro de uma organização. Esse trabalho pode ajudar em diversas vertentes, como a de deixar essa questão mais clara para alunos que ainda estão ingressando no local de trabalho, ainda mais para aqueles que estão em alguma área de gestão de pessoas.

Apesar de ser um tema pouco falado, é possível encontrar alguns trabalhos sobre essa temática, já que é um assunto que dispersa interesse em muitas 8 pessoas, e com esse trabalho nós buscamos acrescentar mais conteúdo para incentivar a discussão sobre essa questão. Manter uma boa qualidade de vida colabora com o clima organizacional sendo ela essencial para o bom desempenho da empresa e do funcionário, além de aperfeiçoar a percepção do indivíduo de sua inserção de vida, em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações dentro da corporação.

A falta de reflexão nesse assunto pode causar diversos obstáculos no crescimento da empresa, já que está diretamente ligado a vida do funcionário dentro do estabelecimento de trabalho, e um ambiente desconfortável dessa maneira pode comprometer a saúde do trabalhador de formas diferentes, o que podemos caracterizar como a falta de ergonomia, onde pode levar a doenças do trabalho ou mesmo acidentes, assim como diminuir a produtividade.

Diante disso, é vista a importância de expor essa temática, já que se não discutida pode causar diversas complicações no ambiente de trabalho, e agregar mais material para esse assunto poderia ajudar muitos a entender fora de uma forma técnica, além de poder ajudar muitos alunos futuramente.

1.6 HIPÓTESES

- A ergonomia no ambiente laboral está ligada a qualidade de vida;
- A qualidade de vida afeta o desempenho do colaborador;
- A implantação e o aperfeiçoamento da qualidade de vida dentro de uma organização melhoram os seus resultados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA E ERGONOMIA

Pode se entender a qualidade de vida como um índice das boas condições de trabalho e satisfação dos empregados, que visa a saúde e bem-estar, correspondendo a um ambiente agradável e adequado para o trabalho e convívio social, bem como o crescimento profissional e pessoal. A qualidade de vida no trabalho visa incluir no dia a dia o bem-estar físico, mental e emocional.

Fernandes (1996) descreve QVT como a gestão dinâmica e eventual de fatores físicos, tecnológicos e socioemocionais que afetam a cultura e automaticamente renovam o clima organizacional, que se reflete no bem-estar do colaborador e na produtividade das organizações. A QVT é considerada uma gestão dinâmica porque as pessoas e as organizações estão em constante mudança, e é eventual por depender do segmento da organização e do meio em que está inserida.

Quando se compreende o que é a qualidade de vida no trabalho e como esse programa influencia no bem-estar dos colaboradores, logo se remete a ergonomia, que é o estudo da relação entre o homem e seu ambiente de trabalho, com o objetivo de garantir a saúde ocupacional assegurando uma permanência agradável no local de exercício e que os movimentos repetitivos ou a maneira de se portar durante a jornada de trabalho não afetem negativamente a saúde.

De acordo com Pimentel (1999), em diversas ocupações, a repetitividade, além de provocar Lesões por Esforços Repetitivos (L.E.R.), causa uma reação fisiológica de saturação neurosensorial conhecida como fadiga, que contribui para diminuição dos níveis de reflexo e concentração da pessoa, aumentando o risco de ocorrer um acidente de trabalho.

Segundo Mauler (2001), a preocupação com a ergonomia no exercício do trabalho assumiu uma considerada relevância nas organizações após ser indicada como a principal responsável pelo absenteísmo. Além de gerar custos, devido esses afastamentos, há uma diminuição da qualidade de vida desses colaboradores nos seus efeitos psicológicos e sociais.

Conclui-se que, se o colaborador está satisfeito e confortável com o seu ambiente de trabalho, seu desempenho e produtividade são maiores aumentando a qualidade do trabalho executado, então se a empresa colabora com a qualidade de

vida dos seus funcionários, influencia diretamente nas chances de oferecer melhores serviços aos clientes, garantindo um retorno positivo e o crescimento da empresa.

2.2 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO DESEMPENHO

Por consequência da globalização e de determinados acontecimentos ocorridos nos últimos anos, os casos de competitividade entre as empresas e a busca desenfreada por bons resultados, estão tornando-se cada vez mais evidentes. É certo que os funcionários são os encarregados por realizar determinadas tarefas, produzindo então, estes resultados.

Logo, as empresas entendem seus colaboradores como o recurso e o investimento mais valioso, ou seja, o próprio capital humano. Contudo, é importante salientar que esses colaboradores são seres humanos, e precisam usufruir dos seus direitos, como explica Andrade, (2012).

“Dentro das organizações, as pessoas são consideradas recursos, isto é, como portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é de extrema importância não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidade, expectativas, objetivos pessoais, e possuem necessidades”.
(Andrade, 2012 p. 23)

É de extrema importância que para o maior patrimônio da instituição o funcionário tenha uma condição consideravelmente boa para executar com excelência suas tarefas, de modo que todos saiam ganhando. Deve-se ressaltar determinados acontecimentos ocorridos nas instituições, como: riscos ergonômicos em situações insalubres com a falta de EPIs; carga horaria extremamente exaustiva; permissão de venda de férias e a falta de remuneração adequada para as horas extras, entre outros.

A humanização do ambiente de trabalho encontra-se cada vez mais assíduo, como diz Fernandes, 1996 e Andrade (2012), assim, a organização precisa estar atenta a tais fatores, os quais podem interferir e refletir diretamente no bem-estar dos funcionários, na sua satisfação e na produtividade da organização, ou seja, o ambiente de trabalho precisa ser prazeroso, proveitoso e desafiador, a fim de ofertar o mínimo de estabilidade e boa qualidade de vida.

2.3 COMO APERFEIÇOAR A QUALIDADE DE VIDA NA ORGANIZAÇÃO

A implantação da Qualidade de Vida no Trabalho só acontece quando há um conhecimento por parte da gerência e do Recursos Humanos quanto a importância do bem-estar de seus funcionários. Através do departamento de Recursos Humanos (RH) será possível criar programas de QVT com o objetivo de solucionar contratempos cotidianos como desgastes físicos e emocionais.

Segundo Campos (1992), um dos mais consideráveis conceitos dos programas de qualidade de vida está no princípio de que, somente se melhora o que se pode medir, e, deste modo, é preciso medir para melhorar. Assim, é preciso avaliar de forma sistemática o contentamento dos colaboradores, através, desse processo será possível constatar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores interventores na qualidade de vida no trabalho da organização.

Em um modelo de QVT na organização é apresentado por Herzberg apud Davis (1992), o que de fato motiva os colaboradores está dividido em dois aspectos: Motivação e Manutenção. Os critérios de cada um para melhor entendimento e identificação do fator que é responsável pela motivação estão relacionados a: Realização pessoal e profissional, reconhecimento, responsabilidade, desenvolvimento profissional, conteúdo do cargo, autonomia, criatividade e inovação do trabalho e a participação. Já de acordo com a manutenção, os agentes são: - Políticas organizacionais; - relacionamento supervisor/subordinado; - condições físicas do trabalho; - salários e benefícios; - relacionamento com os colegas; - vida pessoal; - status, - segurança; - e a comunicação.

Em resumo, acredita-se que seja de extrema importância implantar esses conceitos nos serviços em equipe, pois, parte da vida do trabalhador é dedicada ao trabalho e implementar melhorias nessas situações deve ser prioridade.

3. METODOLOGIA

O caráter dessa investigação consiste em uma pesquisa de campo, donde foi necessário coletarmos informações de monografias tratando-se deste tema e artigos. Este trabalho foi desenvolvido através do método exploratório qualitativo. Segundo Gil (2008) “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.”

Segundo Gil (2008) “Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.”

No início foram levantadas hipóteses de acordo com o método dedutivo hipotético, que de acordo com Gil (2008) “O método dedutivo, de acordo com acepção clássica, 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, isto é, em virtude unicamente de sua lógica.

Posteriormente, foram definidas cinco palavras-chave para fundamentação da pesquisa e possibilidade de traçar os objetivos aqui apresentados. Dados os objetivos, foi elaborado um referencial teórico do qual fomenta base para a discussão dos resultados apresentados nesta pesquisa.

Com base nos fatos mencionados foi possível ofertar um parecer dentre as considerações finais propostas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Por meio das leituras como referência bibliográfica analisamos a importância da qualidade de vida no ambiente laboral, visto que desde a virada do milênio as organizações se esforçam para sobreviver, entretanto a maioria que visa proporcionar uma melhor condição de trabalho e satisfação na sua execução é muito insuficiente, visto que há um enorme desgaste da saúde do trabalhador moderno.

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

Com isso, os recursos humanos atuando como principal mediador entre o colaborador e a organização tem um papel fundamental na priorização da qualidade de vida, visto que uma empresa que prioriza seus funcionários está priorizando a si mesma. Como afirma França (1997: 80), Qualidade de vida no trabalho, é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha empresa e as pessoas como um todo.

Walton apud Rodrigues (1999:81), considera que “a expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico da produtividade e do crescimento econômico”, ou seja, vertentes que anteriormente eram consideradas frívolas, na sociedade contemporânea tem sido levado em consideração para favorecerem o crescimento das empresas.

Para Silva e De Marchi (1997), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem é melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde

assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho.

Porém, como afirma o Professor Lindolfo Galvão de Albuquerque da FEA/USP (Limongi e Assis, 1995:28), [...] existe uma grande distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médio e longo prazos são esquecidos.

Para Levering (1986), um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais. Na sua visão, não é justo que um local de trabalho seja a única coisa na vida das pessoas

Nesse sentido, De Massi (2000:330) assim conjectura: “O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o trabalho foi apresentado a temática da qualidade de vida, e mais aprofundado a sua importância dentro de organizações, a fim de entender o seu significado e como a sua implantação traria benefícios para uma instituição.

Como foi abordado durante o trabalho a performance de um empregado está diretamente ligada a satisfação que ele sente dentro da organização em que atua, portanto, deve ser de obrigação dos profissionais de Recursos Humanos, como participantes da área que é responsável por cuidar de todas as pessoas que fazem parte da corporação, que a qualidade de vida seja executada com maestria, tendo em vista que o sucesso da empresa depende dessa questão.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações, pg. 23, 2012.

ANTONIO Lázaro Conte.

DE MASSI, Domenico. O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 3ª ed., Rio de Janeiro: Editora José Olympio Ltda. e Brasília: Edit. da UNB, 2000.

FRANÇA, A.C Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, Vol. 1, n. °2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

[https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-](https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf)

[content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf](https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf)

LEVERING, Robert. Um Excelente Lugar para se Trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins). Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1986.

LIMONGI e ASSIS, M.P. de. Projetos de Qualidade de vida no Trabalho: caminhos percorridos e desafios. RAE Light. São Paulo, v. 2, n.º2, p.26 -32, mar./abr. 1995

Mário César Ferreira.

Mauler (2001).

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional 40, 2015.

Revista FAE business, pá 33, 7, 2003.

RODRIGUES, Marcus V.C Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora vozes, 1999.

SILVA, M.A Dias da e DE MARCHI, Ricardo. Saúde e qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

Qualidade de vida no trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas – Artigo, VASCONCELOS, Anselmo – Bacharel em comunicação Social pela ESPM – Escola Superior de Propaganda e Marketing.

7. ANEXOS

TABELA 1 - EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

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