

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL ETEC SAPOPEMBA
ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO TÉCNICA EM ADMINISTRAÇÃO

**A IMPORTÂNCIA DA PRIORIZAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E
SEU IMPACTO NA PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR**

ANNA CLARA SOUSA FABIANO

JULIANA MARQUES DE CAMPOS

LAIS APARECIDA RAMOS DOS SANTOS

LUANA DIAS VIVIANI

Resumo:

O presente artigo aborda a questão fundamental da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e seu impacto direto na produtividade dos colaboradores. O estudo destaca a importância de cuidar da saúde física e mental, promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal e criar ambientes organizacionais positivos. Nesse contexto, o trabalho teve como objetivo geral identificar os principais fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho, mencionando o quanto ela afeta diretamente a produtividade dos indivíduos.

Palavras-chaves: Produtividade, bem-estar, qualidade de vida, colaborador.

1. INTRODUÇÃO

O adoecimento dos colaboradores, sua insatisfação pessoal, a falta de oportunidades para aprimorar o desempenho de suas funções, as condições ergonômicas inadequadas, a ausência de incentivos

salariais e benefícios adequados são elementos que exercem uma influência direta sobre a produtividade, estando diretamente ligada a qualidade de vida no trabalho (QVT).

De acordo com Limongi França (2004) as definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação e inúmeras outras. Sendo um sistema de gestão voltado para a abordagem das necessidades individuais e coletivas dos colaboradores. Ela se encontra fundamentalmente relacionada a diversos elementos, tais como a satisfação, o bem-estar social, psicológico e físico dos funcionários, bem como à motivação e ao desempenho no ambiente de trabalho.

Com isso, a presente pesquisa buscou desenvolver reflexões essenciais sobre a importância da QVT, com enfoque nos impactos gerados pela implementação da mesma na produtividade do colaborador. Em uma era moderna onde o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é crucial, compreender e promover a qualidade de vida no trabalho não é apenas uma escolha, mas uma necessidade estratégica para organizações que buscam alcançar níveis mais elevados de produtividade e satisfação para seus colaboradores.

Destaca-se ainda, que o investimento na QVT não beneficia apenas os trabalhadores, mas também contribui diretamente para o alcance do terceiro e oitavo objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) que visa garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as faixas etárias, além do crescimento econômico sustentável, emprego pleno e produtivo, em conjunto com um trabalho digno para todos, respectivamente.

Para atingir esse propósito, empregou-se uma abordagem quali-quantitativa visando identificar os elementos que os colaboradores consideram mais significativos no âmbito da gestão de pessoas, especialmente, no que tange à motivação e à qualidade de vida no ambiente empresarial.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de qualidade de vida vem acompanhado de uma carga de serventia, ressaltando que a qualidade de vida depende do que o cidadão pensa e quer para si mesmo, desde suas experiências de vida, do nível cultural, a suas relações com os círculos sociais. Assim, no campo do trabalho, o

que para um indivíduo pode ser considerado um ambiente que provém qualidade de vida, para outro indivíduo pode significar um sofrimento.

No ambiente de trabalho, o tema qualidade de vida pode ser associado à ética da condição humana. O que significa identificar, neutralizar ou controlar os riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal e informal, o significado do trabalho em si e até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia a dia (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Pode-se, portanto, definir QVT como “conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização” (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 167). Para os cidadãos, a qualidade de vida é o discernimento de bem-estar, a partir das necessidades individuais.

EVOLUÇÃO DA QVT

Quadro 1. Evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou visão
1. QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Foi investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho do indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tende a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3. QVT como um método (1972-1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais esmagador. A QVT era vista como alternativa de grupos independentes de trabalho, enriquecimento de carga ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a

	organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram antigos ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979-1982)	Como panacéia contra a concorrência 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 passarão apenas de um “modismo” passageiro

Fonte: Nadler e Lawler (1983, apud FERNANDES, 1996)

2.3 BENEFÍCIOS DA QVT

Os componentes da QVT, segundo Chiavenato (2004), são: A satisfação com o trabalho realizado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade de responsabilidade de tomar decisões; as possibilidades de participar.

A partir da década de 1960, surgiu uma conscientização significativa sobre a importância da Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente organizacional. Cientistas, gestores e sindicatos começaram a notar a necessidade de organizar o trabalho de forma a reduzir os impactos negativos na saúde dos colaboradores. Esse reconhecimento levou a mudanças transformadoras no mundo empresarial.

Segundo Santos (2010), com a implantação dos programas de QVT as organizações adquirem melhores resultados organizacionais, tais como: redução das reclamações, menor rotatividade de pessoal, menor índice de absenteísmo, redução de custos com contratações e assistência médica, aumento da produtividade, estímulo aos funcionários pela busca de aperfeiçoamento profissional, aumento do sentimento de confiança e credibilidade do colaborador com a empresa.

2.4 RELAÇÃO ENTRE QVT E PRODUTIVIDADE

O conceito de produtividade consiste na eficiência da produção de algo, visto que se sustenta na relação direta entre a quantidade produzida de determinado produto ou serviço. Para grande parte dos indivíduos, isso significa produzir em ampla proporção em um curto período de tempo e ainda entregar um produto de qualidade, no entanto, está mais associado à qualidade do que está sendo produzido do que no tempo gasto para terminar o serviço. A relação entre qualidade de vida e produtividade é profunda e complexa, onde elas se influenciam mutuamente em vários aspectos. A qualidade de vida de uma pessoa pode afetar diretamente sua capacidade de ser produtiva, e vice-versa. O bem-estar muitas vezes está relacionado à saúde física e mental, logo, pessoas saudáveis tendem a ter mais energia, concentração e motivação para realizar suas tarefas, o que pode aumentar a produtividade. Entretanto, condições de vida precárias ou altos níveis de estresse podem resultar em problemas de saúde que prejudicam a capacidade de uma pessoa para ser produtiva.

"Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia da plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores. Ao elegermos SAÚDE E VITALIDADE como fatores essenciais para a produtividade, tínhamos em mente que a chave do desenvolvimento e o crescimento das organizações, e indiretamente da produtividade, está na capacidade cerebral dos Recursos Humanos. Em outras palavras, a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a autodisciplina e o pensamento estratégico o hábito de agir no presente, tendo em vista o futuro estão diretamente ligados às condições de saúde e educação de cada um" (Marques, 1996, p. 197).

2.5 MODELO E AVALIAÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A literatura apresenta diversos modelos concebidos com o intuito de monitorar e intervir na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Neste estudo, serão abordados os modelos clássicos propostos por Walton (1973), Westley (1979), Davis e Werther (1983), e Hackman e Oldham (1975).

2.5.1 Modelo de Walton (1973):

O trabalho de Walton (1973) estabeleceu uma estrutura abrangente para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, dividindo-a em oito categorias conceituais distintas. Estas categorias fornecem uma base significativa para compreender os vários aspectos que influenciam a satisfação e o desempenho dos funcionários dentro de um ambiente de trabalho.

- **Compensação Justa e Adequada:** Refere-se à remuneração que é considerada justa em relação ao trabalho realizado e também adequada em relação aos padrões sociais estabelecidos. Esta compensação é influenciada pela complexidade do trabalho, treinamento necessário e impacto das condições de trabalho na saúde.
- **Segurança e Saúde no Trabalho:** Envolve garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo horas razoáveis de trabalho e proteção contra riscos ocupacionais, acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.
- **Desenvolvimento da Capacidade Humana:** Inclui a autonomia no trabalho, a oportunidade de aplicar habilidades múltiplas, o acesso a informações relevantes sobre o trabalho, a execução de tarefas completas e a participação no planejamento do trabalho.
- **Oportunidades de Crescimento Contínuo:** Relaciona-se com a possibilidade de desenvolvimento contínuo e progressão na carreira, oferecendo oportunidades para adquirir novas habilidades e conhecimentos que possam ser aplicados no futuro.
- **Integração Social no Ambiente de Trabalho:** Considera a importância das relações pessoais no trabalho, abordando questões como aceitação, igualitarismo, mobilidade ascendente, grupos de apoio, senso de comunidade e abertura interpessoal.
- **Constitucionalismo no Trabalho:** Diz respeito aos direitos e deveres dos funcionários em relação às decisões que afetam seus interesses e status na organização. Isso inclui garantir privacidade, liberdade de expressão, equidade e processos justos para resolver disputas.
- **Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal:** Destaca a importância de garantir que as demandas do trabalho não comprometam excessivamente o tempo de lazer e as relações familiares, promovendo um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal.
- **Relevância Social do Trabalho:** Reconhece a importância da responsabilidade social das organizações, e como isso afeta a autoestima dos funcionários e sua percepção do valor de seu trabalho dentro e fora da empresa.

Esses critérios formam um modelo abrangente para avaliar e melhorar a qualidade de vida no trabalho, afetando diretamente a satisfação e o desempenho dos funcionários.

2.5.2 Modelo de Westley (1979):

Em sua obra, Westley (1979) apresenta uma análise histórica do ambiente de trabalho, identificando quatro problemas fundamentais que impactam a qualidade de vida no trabalho: insegurança (natureza política), injustiça (econômica), alienação (psicológica) e anomia (sociológica). Ele define esses problemas como instabilidade no emprego, disparidade salarial, baixa autoestima e ausência de uma legislação trabalhista, respectivamente. Westley destaca que essas questões estão interconectadas e frequentemente surgem de causas semelhantes, resultando em consequências similares para os trabalhadores.

Para Westley, a qualidade de vida no trabalho é obtida ao humanizar os ambientes de trabalho, buscando mitigar esses problemas cruciais. Ele propõe a abordagem conjunta de insegurança e injustiça, enquanto trata a alienação e a anomia de forma distinta. Essa perspectiva destaca a importância de compreender e resolver as preocupações políticas, econômicas, psicológicas e sociológicas enfrentadas pelos funcionários em suas atividades laborais.

- INSEGURANÇA E INJUSTIÇA

Os problemas de insegurança e injustiça no trabalho surgiram com a criação do sistema fabril, que centralizou poder e capital nas mãos dos proprietários e gerentes, explorando os trabalhadores. Em resposta, os operários organizaram manifestações sociais e trabalhistas.

Durante o primeiro século da Revolução Industrial, jornalistas e reformistas expressavam as questões laborais. A partir do século XVIII, os trabalhadores começaram a exigir a descentralização do poder, estabilidade no emprego e equidade salarial.

Essas demandas persistiram por décadas, sendo gradualmente alcançadas até meados do século XX. A solução desses problemas impulsionou a produtividade. No entanto, gestores perceberam que o envolvimento dos colaboradores nas decisões e a autonomia em seus cargos reduziam a insegurança no emprego, diminuindo demissões. A participação nos lucros e benefícios adicionais motivou os trabalhadores.

É importante notar que a resolução dos problemas de insegurança e injustiça não aborda as questões de envolvimento com o trabalho (alienação e anomia), que são desafios independentes.

- ALIENAÇÃO

A alienação surgiu durante a industrialização em 1850 e persistiu após a crise de 1929 e Segunda Guerra Mundial, caracterizada pela separação entre o trabalho e a identidade do trabalhador. Essa lacuna levou os estudantes a expressarem suas expectativas de vida e trabalho, destacando a busca por empregos mais significativos. No entanto, muitas organizações não atenderam a essas demandas, resultando em um ambiente de trabalho monótono e fragmentado.

Para reafirmar o controle, os gestores implementaram mecanismos complexos de planejamento e controle, intensificando a supervisão e a fragmentação do trabalho. Isso aumentou o sentimento de alienação, reduzindo o envolvimento dos trabalhadores e minando a percepção do trabalho como fonte de significado na vida.

- ANOMALIA

Após a guerra, a complexidade das organizações aumentou, levando a uma racionalização do trabalho e ao aumento do controle dos funcionários por meio de mecanização e supervisão. Esse processo resultou no declínio do entendimento das relações de causa e efeito e na falta de padronização do trabalho, levando a um aumento da anomia. Os trabalhadores mais jovens se restringiam às tarefas contratuais, enquanto os mais experientes se desmotivavam devido à falta de reconhecimento financeiro. A compreensão de que a motivação moral é essencial para um trabalho significativo ressaltou a importância de realizar tarefas com um senso de propósito e satisfação, em contraste com a motivação puramente financeira.

Quadro 1. Dimensões da qualidade de vida no trabalho.

Típos de reivindicação	Problemática	Agente resolvente	Consequências	Formas de reversão
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação	Descentralização do poder
			Greves	Compensação justa
			Queda da produtividade	Participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação	Autonomia
		II Guerra Mundial	Greves	Feedback
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Descompromisso	Enriquecimento do trabalho
			Absenteísmo	
			Rotatividade	
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Sentimento de insignificância	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica
			Absenteísmo	
			Rotatividade	

Fonte: Westley (1979)

2.5.3 Modelo de Davis e Werther (1983)

Werther e Davis, em seu modelo de qualidade de vida no trabalho proposto em 1981 e posteriormente publicado em 1983 nos Estados Unidos, focaram em como o projeto de cargo é crucial para melhorar a satisfação dos trabalhadores. Eles reconheceram que, embora fatores como remuneração, condições de trabalho e supervisão sejam importantes, o conteúdo do trabalho em si desempenha um papel significativo na percepção de satisfação dos funcionários. A monotonia e a falta de desafio no trabalho foram identificadas como fontes de insatisfação.

Além disso, os autores enfatizaram que a reformulação de cargos não é uma solução universal para todas as formas de insatisfação no trabalho. Em alguns casos, a mudança de cargo pode ser necessária para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Eles também destacaram a importância de equilibrar as necessidades humanas com as demandas do cargo ao reformular funções, enfatizando a importância da variedade de tarefas, da autonomia na tomada de decisões e da satisfação do colaborador.

Werther e Davis observaram que os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais têm um impacto direto na qualidade de vida no trabalho, identificando esses fatores como áreas críticas a serem consideradas. Eles argumentaram que compreender como o projeto de cargo afeta a qualidade de vida no trabalho é crucial, considerando os cargos como a conexão entre as pessoas e a organização.

Sugeriram a necessidade de ter tanto um departamento de administração de pessoal quanto um departamento de recursos humanos na organização, equilibrando a força de trabalho desejada com o projeto de cargo. A qualidade de vida no trabalho foi considerada um desafio significativo para as organizações. Propuseram que o departamento de administração de pessoal alcance seus objetivos por meio de seis categorias principais, onde a qualidade de vida no trabalho está incorporada nos fundamentos e desafios do departamento.

Para garantir a satisfação mútua na relação entre colaborador e organização, é crucial combinar as demandas organizacionais, ambientais e comportamentais com um projeto de cargo adequado. A

falta de consideração por insumos ou produtos indesejados pode resultar em problemas. Esse modelo é ilustrado na Figura 1:

Figura 1. Arcabouço insumo/produto

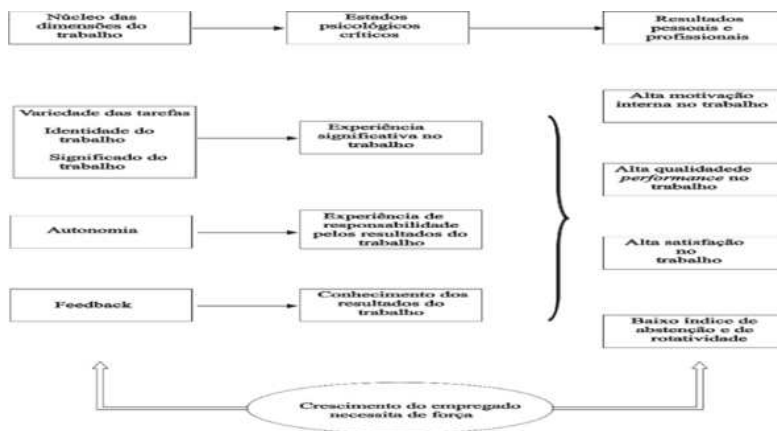


Fonte: Werther e Davis (1983)

2.5.4 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Hackman e Oldham (1975) propuseram um modelo que sugere que alcançar resultados pessoais e profissionais positivos, como alta motivação intrínseca, satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade e baixa rotatividade e absenteísmo, depende da presença de três ‘estados psicológicos críticos’ específicos para um determinado trabalhador. Esses estados psicológicos críticos incluem a percepção da importância do trabalho, a percepção da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos resultados reais do trabalho. A Figura 1 oferece uma ilustração do modelo proposto por Hackman e Oldham (1975).

Figura 2. Modelo de QVT de Hackman e Oldham.



Fonte: Melo

De acordo com o modelo de Hackman e Oldham (1975), as cinco dimensões fundamentais do trabalho que influenciam os estados psicológicos críticos são:

- Variedade de Habilidades: envolve a diversidade de tarefas e o uso de diferentes habilidades;
- Identidade da Tarefa: diz respeito à conclusão visível e identificável do trabalho;
- Significado da Tarefa: avalia o impacto do trabalho na vida de outras pessoas;
- Autonomia: refere-se à liberdade na execução das atividades;
- Feedback do próprio trabalho: considera o retorno sobre o desempenho durante o trabalho.

O modelo também incorpora duas dimensões suplementares:

- Feedback extrínseco: avalia o feedback recebido de supervisores e colegas.
- Inter-relacionamento: mede a interação necessária com outros no trabalho.

Apesar de não capturar a percepção do trabalhador em relação a sua produtividade, absenteísmo e rotatividade, o modelo considera os seguintes resultados percebidos:

- Satisfação geral com o trabalho.
- Motivação interna para o trabalho.
- Satisfação específica em áreas como segurança no emprego, pagamento, relacionamentos no trabalho, supervisão e oportunidades de crescimento.

2.6 EVIDÊNCIAS

É evidente que a promoção da QVT vai muito além da segurança física no local de trabalho. Ela envolve aspectos psicológicos, físicos, emocionais e sociais, que, quando negligenciados, podem afetar negativamente o bem-estar dos funcionários e, conseqüentemente, a produtividade da organização. Desse modo, é válido analisar os diversos fatores que evidenciam a importância da implementação da QVT:

2.6.1 SATISFAÇÃO DO FUNCIONÁRIO

A satisfação no trabalho pode ser definida como a atitude que um colaborador tem em relação às suas responsabilidades profissionais. Em termos gerais, estar satisfeito com o trabalho implica perceber-se capaz de desempenhar suas funções de maneira eficaz e, sobretudo, reconhecer o propósito dessas funções, entendendo o trabalho como um elemento essencial para o sucesso da empresa.

É importante destacar que a satisfação no trabalho é um conceito subjetivo e pode variar significativamente de um colaborador para outro. Isso ocorre porque depende em grande parte daquilo que cada indivíduo considera fundamental para sua carreira. Embora o salário possa parecer o fator mais crucial, ele por si só não é suficiente para manter a satisfação no trabalho a longo prazo. Se as expectativas do colaborador estiverem muito distantes da realidade, especialmente de forma negativa, o dinheiro dificilmente será capaz de reverter essa situação.

Existem diversos componentes que influenciam a satisfação no trabalho, e uma empresa deve se esforçar para promovê-los. De acordo com uma pesquisa da Robert Half, uma empresa de consultoria global em recursos humanos, existem seis fatores fundamentais para a satisfação no trabalho:

1. Orgulho na empresa: Os colaboradores devem sentir que a empresa valoriza seu trabalho e realiza uma contribuição útil para a sociedade.
2. Justiça e respeito: A empresa deve tratar todas as equipes com equidade e respeito, evitando favorecimentos injustos.
3. Valorização do trabalho: Os colaboradores devem sentir que seu trabalho é valorizado e serem recompensados de maneira justa.

4. Realização profissional: Os colaboradores devem encontrar valor em seu trabalho, sentir-se motivados e vislumbrar um futuro promissor na empresa.
5. Autonomia: Os colaboradores não devem apenas cumprir tarefas, mas também ter a oportunidade de abordá-las de maneira inteligente e independente.
6. Gerenciamento de equipe: Um bom gerenciamento, baseado em respeito e valorização de cada membro da equipe, desempenha um papel fundamental na satisfação no trabalho.

Os benefícios podem ser um dos fatores, ou mesmo um diferencial, que afeta a qualidade do ambiente profissional. Ao fornecer pacotes de benefícios competitivos, incluindo seguro de saúde, planos de aposentadoria e garantias para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Tudo isso, afeta diretamente o bom desempenho, a motivação e a satisfação dos colaboradores.

2.6.2. RETENÇÃO DE TALENTOS

Retenção de Talentos é a estratégia empregada para manter profissionais de alto calibre em uma organização. Atualmente, as grandes empresas estão implementando iniciativas bem estruturadas com o objetivo de reter seus talentos e evitar a perda de funcionários altamente competentes.

Para que essa estratégia seja eficaz, é crucial identificar adequadamente quem são os talentos dentro da empresa. A retenção de talentos está diretamente ligada ao reconhecimento e à valorização dos profissionais que demonstram um desempenho excepcional. Isso desempenha um papel fundamental na construção do clima organizacional e motiva a equipe de colaboradores a continuar se aprimorando.

Além disso, a retenção de talentos desempenha um papel crucial na garantia de que os custos relacionados ao capital humano e a produtividade da empresa não sejam prejudicados devido à rotatividade de funcionários. As estratégias de retenção asseguram que a equipe de colaboradores permaneça satisfeita e engajada, o que, por sua vez, aumenta sua produtividade e contribui para o crescimento da organização.

2.6.3. ABSENTEÍSMO REDUZIDO

Uma baixa taxa de absenteísmo é uma evidência de que os funcionários não estão sofrendo de estresse excessivo, burnout ou problemas de saúde relacionados ao trabalho. Pois, a diminuição da taxa de ausências no trabalho é alcançada ao proporcionar um ambiente de trabalho mais propício à qualidade de vida dos profissionais. Esse ambiente gera maior satisfação e produtividade entre os funcionários, principalmente devido à redução do absenteísmo. A razão para isso reside, em grande parte, na menor ocorrência de doenças em ambientes de trabalho saudáveis.

Incentivar a atividade física regular entre os funcionários pode melhorar significativamente a saúde geral e o bem-estar. Isso pode incluir a criação de áreas de exercícios, promoção de caminhadas durante o expediente, aulas de ioga ou treinamento em grupo. Além disso, oferecer incentivos, como descontos em academias locais, podem motivá-los a se manterem ativos.

Portanto, ao reduzir os casos de enfermidades, naturalmente ocorre uma diminuição nas ausências dos funcionários, o que resulta na redução de custos para a empresa. Isso, por sua vez, permite uma otimização dos recursos financeiros da organização e um aumento no desempenho dos colaboradores. Tudo isso acontece sem sobrecarregar a estrutura organizacional da empresa.

2.6.4. CLIMA ORGANIZACIONAL POSITIVO:

Um clima organizacional positivo é aquele em que as pessoas são valorizadas, os resultados são satisfatórios, e a criatividade na gestão dos processos é incentivada. Este é um elemento altamente eficaz tanto para a empresa quanto para os colaboradores. Especialistas afirmam que no Brasil, seis em cada dez pessoas valorizam um ambiente de trabalho agradável. Trabalhar em uma empresa que ofereça um clima organizacional satisfatório é o anseio de todos os profissionais. Afinal, esse ambiente impacta diretamente nos níveis de satisfação pessoal e de equipe, bem como na qualidade e no desempenho das atividades diárias.

É importante lembrar que o clima organizacional deve ser cultivado e incentivado por meio de ações positivas diárias. Isso contribui significativamente para uma gestão eficaz e para a criação de impactos positivos. Entre os principais benefícios, destacam-se:

- Funcionários mais proativos e produtivos;
- Felicidade e melhoria na comunicação interna;

- Fomento de bons hábitos entre os colaboradores;
- Estabelecimento de relações mais leves, com maior valorização e reconhecimento;
- Eficiência na realização das tarefas;
- Aumento da confiança tanto interna quanto externamente.

2.6.5. SAÚDE E BEM-ESTAR:

O conceito de bem-estar no trabalho engloba um conjunto de estratégias e ações destinadas a criar um ambiente de trabalho que seja benéfico e harmonioso para os colaboradores. Essas medidas visam não apenas motivar os funcionários e envolvê-los em suas responsabilidades diárias, mas também garantir sua saúde e segurança no local de trabalho.

É fundamental que os colaboradores se sintam valorizados pela empresa e que tenham a capacidade de identificar oportunidades concretas de crescimento e novos desafios que os mantenham engajados em suas funções.

Quando uma empresa demonstra um genuíno comprometimento com o bem-estar dos colaboradores, ela ganha uma vantagem competitiva significativa em relação aos concorrentes. Isso se torna um diferencial relevante na atração de talentos para a organização. Programas de bem estar, acesso a cuidados de saúde e iniciativas que promovem um estilo de vida saudável contribuem para essa evidência.

Programas de gerenciamento do estresse e saúde mental são essenciais, dada a crescente conscientização sobre questões relacionadas à saúde mental no ambiente corporativo. Oferecer sessões de aconselhamento, workshops sobre técnicas de relaxamento, meditação e mindfulness pode ajudá-los a lidar melhor com o estresse e a melhorar sua saúde mental.

Oferecer programas de rastreamento de saúde, vacinações gratuitas e exames de saúde regulares pode ajudar na detecção precoce de problemas de saúde e prevenir doenças graves. Além disso, a conscientização sobre a importância da prevenção de doenças deve ser promovida regularmente.

2.6.6. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL:

O desenvolvimento profissional envolve adquirir novos conhecimentos e aprimorar habilidades para melhorar o desempenho no trabalho. Isso abrange cursos, treinamentos, aprendizado durante o trabalho, estudo independente, participação em projetos e programas de liderança. É uma jornada contínua essencial para todos, independentemente da experiência ou cargo, pois mantém a relevância no mercado, aumenta a confiança, a capacidade de comunicação e as oportunidades de carreira.

Investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores beneficia a empresa, aumentando a motivação, a satisfação no trabalho, a retenção de talentos e a vantagem competitiva. A empresa pode apoiar esse desenvolvimento por meio de treinamentos, mentorias, oportunidades de crescimento, ambiente de aprendizado, Planos de Desenvolvimento Coletivo (PDC) e Planos de Desenvolvimento Individual (PDI). Ou seja, é uma oportunidade de aprendizado e crescimento profissional é uma evidência importante da qualidade de vida no trabalho. Funcionários que têm acesso a treinamentos e oportunidades de desenvolvimento geralmente se sentem mais valorizados e engajados.

2.6.7. FLEXIBILIDADE NO TRABALHO:

Oferecer flexibilidade no horário de trabalho, como teletrabalho ou horários flexíveis, é uma evidência de que a organização se preocupa com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos funcionários.

Sendo comprovado por um estudo do Reino Unido onde demonstrou-se que a semana de trabalho de quatro dias é viável e traz benefícios. Após um teste de seis meses em mais de 60 empresas britânicas, onde os funcionários trabalharam 80% da carga horária recebendo 100% do salário, 91% das empresas optaram por manter essa mudança. Os trabalhadores relataram melhorias na saúde, no bem-estar e na satisfação no trabalho. Além disso, economizaram dinheiro e as empresas observaram uma redução nas faltas e um aumento no faturamento. Esse modelo parece ser eficaz em diferentes setores e tamanhos de empresas, levando a questionamentos sobre a visão tradicional de que mais horas de trabalho significam maior produtividade. No Brasil, algumas empresas também estão explorando essa abordagem, com resultados positivos.

2.6.8. FEEDBACK E RECONHECIMENTO

O reconhecimento do desempenho dos funcionários desempenha um papel fundamental nas empresas, como demonstrado por várias pesquisas e estudos. Um levantamento da Gallup destacou que o reconhecimento do desempenho das pessoas está intimamente ligado ao seu incentivo para realizar um trabalho de alta qualidade.

De acordo com a pesquisa do Gallup, funcionários engajados têm o potencial de aumentar a satisfação do cliente em até 20% e alcançar um desempenho individual 147% superior. Isso torna o investimento em reconhecimento fundamental para aumentar o engajamento e obter resultados mais atrativos. No Canadá, a pesquisa da Psycometrics revelou que líderes podem melhorar o engajamento dos colaboradores por meio da comunicação clara de expectativas (71%) escutando as opiniões dos colaboradores (62%) e fornecendo reconhecimento (52%).

Apesar desses benefícios, apenas uma pequena porcentagem de empresas fornece ferramentas para implementar o reconhecimento de forma contínua. Ferramentas de feedback podem facilitar a troca de feedbacks positivos, valorizando os colaboradores e incentivando boas práticas. Dados da Society for Human Resource Management mostraram que o reconhecimento entre pares melhora a satisfação do cliente e aumenta a produtividade das equipes em mais de 60%.

Além de aumentar o engajamento e a produtividade, o reconhecimento contribui para a inovação e fortalece o senso de pertencimento. Funcionários motivados tendem a trazer ideias e projetos inovadores, melhorando os resultados do negócio. Promover uma cultura de apoio no local de trabalho, onde os funcionários se sintam valorizados, apoiados e ouvidos, é fundamental. Isso pode ser alcançado por meio de comunicação aberta, programas de reconhecimento e incentivos, e práticas de gestão que demonstram cuidado genuíno pelos funcionários. Portanto, investir no reconhecimento não apenas melhora a cultura organizacional, mas também impulsiona o sucesso a longo prazo das empresas.

3. FATORES QUE IMPACTAM A QVT

3.1 AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente laboral é onde as pessoas passam a maior parte de seus dias, sendo assim um lugar do qual, inevitavelmente, afeta a saúde e a forma como as pessoas se sentem. Alguns fatores desempenham um papel importante na QVT, como:

1. Cultura organizacional;
2. Relacionamentos interpessoais;
3. Condições físicas e emocionais;
4. Oportunidades de desenvolvimento profissional;
5. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

É crucial para as empresas estarem atentas aos riscos de acidentes no local de trabalho, como quedas, lesões e contusões, implementando medidas de segurança em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR-17, que regula ambientes laborais.

Investir em espaços de trabalho bem iluminados, arejados e limpos é fundamental para promover a segurança dos funcionários. De acordo com uma pesquisa do Instituto Gallup, empresas com funcionários satisfeitos apresentam 50% menos acidentes de trabalho, destacando a importância do bem-estar no ambiente profissional.

O estresse crônico, resultante de um ambiente laboral pouco saudável, pode levar a condições como hipertensão, doenças cardíacas e distúrbios gastrointestinais. Dessa forma, um ambiente de trabalho harmonioso e favorável estimula a expressão e o desempenho profissional dos indivíduos. Similarmente, as relações profissionais negativas podem afetar negativamente o clima, resultando em desmotivação e desconforto, diminuindo a eficiência. Assim, é responsabilidade das organizações promover climas saudáveis e propícios ao bem-estar, fomentando a confiança, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a implementação de programas de benefícios e a realização de pesquisas de clima.

“Um estudo ergonômico de um ambiente de trabalho resulta na redução da fadiga dos trabalhadores, redução de estresse e acidentes de trabalho, além de proporcionar segurança, satisfação e uma boa saúde dos mesmos. Consequentemente, haverá também um aumento da eficiência das equipes.”
(CETNAROVSKI, 2013)

A cultura organizacional representa os hábitos, crenças, valores e políticas internas e externas de uma empresa. Esses fatores ajudam a otimizar a produtividade do trabalho em equipe, pois uma vez implementada uma boa cultura, a satisfação e a motivação dos funcionários aumentam.

Entretanto, a escassez de Qualidade de Vida no Trabalho pode ter vários impactos negativos nos aspectos organizacionais de uma empresa. Alguns desses impactos incluem a baixa produtividade, aumento do absenteísmo, turnover elevado, conflitos internos, baixa qualidade do trabalho, clima organizacional negativo.

Empresas que negligenciam a importância de uma cultura organizacional saudável, práticas de gestão eficazes e políticas de suporte aos funcionários correm o risco de enfrentar desafios na retenção de talentos, satisfação dos funcionários e eficiência operacional. A atenção a esses aspectos é fundamental para promover um ambiente de trabalho que estimule o bem-estar e o desempenho positivo.

3.2 CARGA DE TRABALHO

Carga de trabalho refere-se à quantidade de tarefas, responsabilidades, projetos ou atividades que um indivíduo ou uma equipe deve realizar dentro de um determinado período de tempo. Essas tarefas podem incluir qualquer coisa, desde atribuições específicas até projetos mais amplos e complexos. A mesma varia significativamente de pessoa para pessoa e de trabalho para trabalho, podendo ser influenciada por diversos fatores, como:

- Complexidade e capacidade do indivíduo ou equipe de realizar das tarefas;
- Quantidade de tempo disponível e prazos a serem cumpridos;
- Recursos disponíveis para a realização das tarefas.

Dessa forma, uma carga de trabalho excessiva, que ultrapassa a capacidade de um indivíduo ou equipe, pode resultar em estresse, esgotamento, queda na qualidade do trabalho e insatisfação. É crucial entender que a QVT não é apenas sobre aumentar a produtividade; como destacado por Nadler e Lawler (1983), trata-se de buscar maior eficiência sem comprometer a motivação e a satisfação dos indivíduos no ambiente de trabalho.

3.3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

O ambiente de trabalho tem um impacto significativo nas emoções e na vida dos indivíduos. Eventos como desentendimentos ou conclusões de projetos importantes podem influenciar o humor e o comportamento dos colaboradores. Um ambiente de trabalho saudável, onde as relações são construtivas entre colegas, supervisores e demais membros da equipe, é essencial para o bem-estar e a satisfação no trabalho. A comunicação clara e aberta por parte dos líderes desempenha um papel crucial, reduzindo a incerteza e a ansiedade, o que, por sua vez, melhora a qualidade de vida dos funcionários.

Numa organização, a presença de um líder habilidoso é muito importante nesse processo. Ele poderá conduzir sua equipe para o sucesso e, se possui habilidades para lidar com as emoções e com a qualidade de vida, fará a diferença de forma positiva no seu grupo de trabalho. (IESDE BRASIL S.A, p. 38)

Trabalhar em equipe requer habilidades sociais, como a capacidade de ouvir, comunicar e resolver conflitos. O desenvolvimento dessas habilidades pode ser benéfico tanto para a empresa quanto para os próprios profissionais. Cada pessoa tem sua maneira de agir, pensar e falar, entretanto, em um ambiente laboral é necessário aprender a lidar com elas. Relações saudáveis e um espírito de equipe promovem a colaboração, aumentando a eficácia do trabalho em equipe.

ESTUDO DE CASO

Foi realizada uma pesquisa com 50 participantes entrevistados durante o período de 28 de julho de 2023 até 1 outubro de 2023, com o intuito de analisar os fatores que contribuem para o bem-estar e por consequência, impactam na produtividade dos colaboradores.

4.1 RESULTADOS

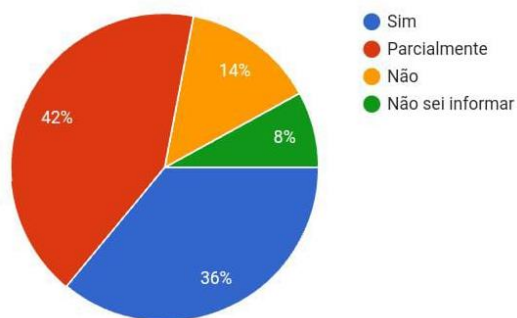
Criamos o questionário sobre a relação entre qualidade de vida e produtividade dos colaboradores para ter uma compreensão mais profunda dos fatores que influenciam o desempenho no trabalho. O objetivo é identificar áreas que são influentes no ambiente de trabalho e avaliar como cada uma delas é impactada.

Abaixo, serão discorridos os resultados encontrados mediante a tabulação dos dados do questionário aplicado.

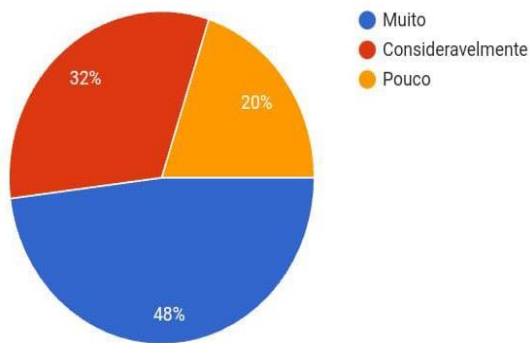
4.2 PERFIL DOS SERVIDORES

Após a tabulação dos dados, obteve-se os seguintes resultados relacionados ao perfil dos servidores respondentes ao questionário:

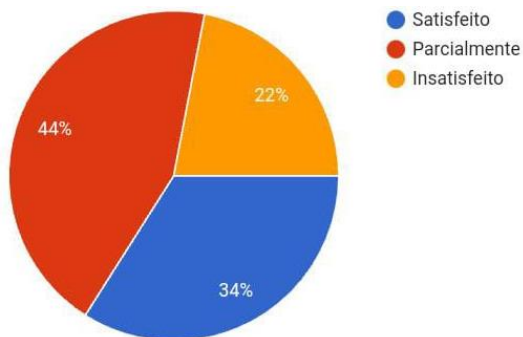
Nossa pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho revelou que 44,7% dos colaboradores têm uma QVT razoável, enquanto 14,9% não têm nenhum tipo de qualidade de vida no ambiente profissional. A ausência da mesma impacta níveis tanto na produtividade, como indicado por 38,3% dos participantes, quanto na saúde dos colaboradores, com 27,7% relacionando doenças ao trabalho. Isso resulta em faltas frequentes e afastamentos, afetando diretamente o desempenho da empresa.



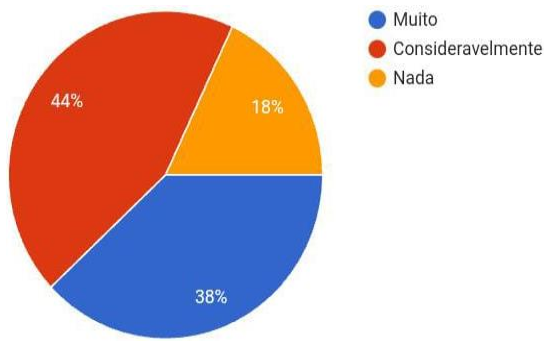
Com a questionamento do Gráfico 7, tenta-se compreender a percepção de cada funcionário quanto à sua jornada de trabalho. A partir das 50 respostas, podemos afirmar que 48% dos funcionários opinam que sua jornada impacta na produtividade, 32% tem opinião parcial e 20% opinam que não causam nenhum impacto. Estes dados revelam a percepção dos funcionários sobre como a rotina de trabalho impacta na produtividade.



Com o questionamento do Gráfico 12, tenta-se compreender o nível de contentamento de cada funcionário quanto à QVT. A partir das 50 respostas, podemos afirmar que 34% (17 pessoas) está totalmente satisfeito com a qualidade de vida oferecida pela empresa, 44% (22 pessoas) está parcialmente satisfeito com a qvt ofertada, 22% (11 pessoas) está insatisfeita com a qvt oferecida. Estes dados revelam o grau de agrado dos funcionários acerca da QVT na organização.



Com o questionamento do Gráfico 11, tenta-se compreender a percepção de cada funcionário quanto o cansaço em relação ao trabalho afeta sua produtividade. A partir das 50 respostas, podemos afirmar que 44% dos funcionários tem um impacto considerável relacionado a sua produtividade na perspectiva que seu trabalho lhe causa em relação ao cansaço prejudicando desse modo sua produtividade, 38% Diz que têm o cansaço e a má qualidade de vida do seu ambiente organizacional impacta e muito na sua produtividade e 18% diz que não tem impacto algum. Estes dados revelam a percepção dos funcionários sobre a QVT na organização.



6. CONCLUSÃO

Por fim, a implementação de programas de QVT não apenas melhora a qualidade de vida dos funcionários, mas também traz uma série de benefícios tangíveis para as organizações, desde a redução de custos até o aumento da produtividade e do engajamento dos colaboradores. Esses benefícios contribuem significativamente para a construção de um ambiente organizacional positivo e para o sucesso a longo prazo da corporação.

Para fomentar interações saudáveis e aprimorar a QVT, as organizações podem implementar diversas estratégias, tais como estabelecer canais de comunicação efetivos, promover uma cultura inclusiva, criar espaços de convivência agradáveis, realizar eventos e atividades sociais, e estimular a inovação e a criatividade entre os funcionários. Ao adotar tais práticas, as empresas podem criar um ambiente de trabalho mais positivo e colaborativo, contribuindo para uma melhor qualidade de vida no trabalho e para o sucesso global da organização.

A priorização da Qualidade de Vida no Trabalho, inclusive no aspecto social, não só eleva a satisfação dos funcionários, mas também pode impactar positivamente os resultados financeiros e a reputação da empresa. Ou seja, cabe às empresas não apenas reconhecerem a importância da QVT, mas também agirem de maneira proativa para garantir que cada colaborador não apenas sobreviva no ambiente de trabalho, mas realmente prospere. É somente através dessas medidas que poderemos construir um futuro corporativo mais humano, sustentável e bem-sucedido para todos.

Portanto, concluímos que a QVT não deve ser vista como um luxo ou uma concessão aos colaboradores, mas como um investimento estratégico essencial para o sucesso a longo prazo das organizações. Ao adotar políticas e práticas que promovam a mesma, as empresas não apenas se

destacam em um mercado competitivo, mas também cumprem um papel vital na promoção do bem-estar humano.

THE IMPORTANCE OF PRIORITIZING QUALITY OF LIFE AT WORK AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

Abstract:

The present article addresses the fundamental issue of Quality of Work Life (QWL) and its direct impact on employees' productivity. The study highlights the importance of caring for physical and mental health, promoting a healthy work-life balance, and creating positive organizational environments. In this context, the research aimed to identify the main factors that interfere with Quality of Work Life, mentioning how it directly affects individuals' productivity.

Keywords: Productivity, well-being, quality of life, employee.

REFERÊNCIAS

A influência do ambiente físico e de trabalho na produtividade: Um local de trabalho com ambiente tranquilo, boa organização e clima agradável promove bem-estar aos funcionários e bons resultados à empresa. Unit, 2021. Disponível em: <https://portal.unit.br/blog/noticias/a-influencia-do-ambiente-fisico-e-de-trabalho-na-produtividade/>. Acesso em: 06 out. 2023.

ASPECTUM , Equipe . Relacionamento interpessoal no trabalho e o papel do líder. Aspectum, 2023. Disponível em: <https://aspectum.com.br/blog/relacionamento-interpessoal-no-trabalho>. Acesso em: 12 out. 2023.

BLOOMBERG , Bloomberg . Metade dos trabalhadores do mundo tem jornadas exaustivas ou carga horária muito pequena. O globo, 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/01/metade-dos-trabalhadores-do-mundo-tem-jornadas-exaustivas-ou-carga-horaria-muito-pequena.ghtml>. Acesso em: 08 out. 2023.

Boa saúde mental do colaborador melhora produtividade. Notícias, 2022. Disponível em: [https://www.terra.com.br/noticias/boa-saude-mental-do-colaborador-melhora-
produtividade,e77d2b6fb17d59f72b129ac5e7b383d551gyqv95.html](https://www.terra.com.br/noticias/boa-saude-mental-do-colaborador-melhora-produtividade,e77d2b6fb17d59f72b129ac5e7b383d551gyqv95.html). Acesso em: 06 out. 2023.

CNX, Adm. Clima organizacional: o que é, importância e como desenvolver?. Conexão saúde, 2021. Disponível em: [https://www.conexasaude.com.br/blog/clima-organizacional-
importancia/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20clima%20organizacional%20positivo%3F,processos%20de%20gest%C3%A3o%20%C3%A9%20incentivada..](https://www.conexasaude.com.br/blog/clima-organizacional-importancia/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20clima%20organizacional%20positivo%3F,processos%20de%20gest%C3%A3o%20%C3%A9%20incentivada..). Acesso em: 06 out. 2023.

CNX, Adm. Saúde no trabalho: Qualidade de vida no trabalho: entenda a importância e como promover. Conexa, 2022. Disponível em: [https://www.conexasaude.com.br/blog/qualidade-de-
vida-no-trabalho/#:~:text=Redu%C3%A7%C3%A3o%20nas%20taxas%20de%20turnover,Efici%C3%Aancia%20na%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20das%20tarefas.](https://www.conexasaude.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/#:~:text=Redu%C3%A7%C3%A3o%20nas%20taxas%20de%20turnover,Efici%C3%Aancia%20na%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20das%20tarefas.) Acesso em: 30 set. 2023.

COMPANY, Belluno . AFINAL, O QUE INFLUENCIA A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS?. Belluno.tec, 2022. Disponível em: [https://bellunotec.com.br/blog/afinal-o-
que-influencia-a-satisfacao-dos-funcionarios/](https://bellunotec.com.br/blog/afinal-o-que-influencia-a-satisfacao-dos-funcionarios/). Acesso em: 03 out. 2023.

CONNECT, Conect et al. Conheça 9 acidentes de trabalho e saiba como evitá-los!. Conect, 2022. Disponível em: <https://conect.online/blog/acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 06 out. 2023.

CRUZ, Leonardo . Retenção de talentos: o que é, importância e como implementar. Credits.com, 2022. Disponível em: [https://www.credits.com/rh-estrategico/retencao-de-
talentos/?utm_campaign=\[ar\]\[performance-max\]\[conversao\]&utm_source=google&utm_medium=cpc&gclid=CjwKCAjw9-
6oBhBaEiwAHv1QvNtW9bpwVRWl8BdmPf7yMwyzraV8fq9oX1Nas-
TkYlzYgcXnpLLwdRoChvYQAvD_BwE](https://www.credits.com/rh-estrategico/retencao-de-talentos/?utm_campaign=[ar][performance-max][conversao]&utm_source=google&utm_medium=cpc&gclid=CjwKCAjw9-6oBhBaEiwAHv1QvNtW9bpwVRWl8BdmPf7yMwyzraV8fq9oX1Nas-TkYlzYgcXnpLLwdRoChvYQAvD_BwE). Acesso em: 03 out. 2023.

DIGITAL, Revista . Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley. Efdeportes, 2010. Disponível em: [https://www.efdeportes.com/efd144/qualidade-de-
vida-no-trabalho-modelo-de-westley.htm](https://www.efdeportes.com/efd144/qualidade-de-vida-no-trabalho-modelo-de-westley.htm). Acesso em: 15 out. 2023.

EDITORIAL TEAM, Gympass . Como a qualidade de vida dos funcionários afeta a produtividade?. Gympass, 2023. Disponível em: <https://gympass.com/pt->

br/blog/desenvolvimento-organizacional/qualidade-de-vida-dos-funcionarios/. Acesso em: 29 set. 2023.

FANTÁSTICO. Saúde melhor, menos gastos, maior produtividade: os relatos do teste da semana de quatro dias de trabalho no Reino Unido. G1, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2023/10/01/saude-melhor-menos-gastos-maior-produtividade-os-relatos-do-teste-da-semana-de-quatro-dias-de-trabalho-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 06 out. 2023.

FREITAS, A. L. P.; DE SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. *Sistemas & Gestão*, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 136–154, 2009. DOI: 10.7177/sg.2009.V4N2A4. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4>. Acesso em: 15 out. 2023.

GARCIA, Victor et al. 5 dicas práticas para melhorar o clima organizacional. GPTW, 2021. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/melhorar-o-clima-organizacional/>. Acesso em: 06 out. 2023.

HOUSE, Consuting. Conheça a importância da satisfação no trabalho para a sua empresa. Consuting house, 2019. Disponível em: <https://www.consultinghouse.com.br/satisfacao-no-trabalho/>. Acesso em: 03 out. 2023.

IESDE BRASIL S.A., , Iesde Brasil S.a., . Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho. Unesp.br, Ano da Publicação. Disponível em: <https://www.foar.unesp.br/Home/projetoviverbem/relacoes-interpessoais-e-qualidade-de-vida-no-trabalho.pdf>. Acesso em: 12 out. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

LINK, Vida. 5 problemas comuns que afetam a qualidade de vida no trabalho. Vidalink, 2019. Disponível em: <https://vidalink.com.br/blog/problemas-qualidade-de-vida-trabalho/>. Acesso em: 12 out. 2023.

MAFFEZZOLLI, Caroline. Relacionamento entre pessoas: como o líder deve resolver possíveis problemas?. Great place to work, 2022. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/relacionamento-entre-pessoas/>. Acesso em: 12 out. 2023.

MARTINS , Carina. Bem-estar no trabalho: entenda a importância de um ambiente voltado a pessoas. Beecorp, 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/bem-estar-no-trabalho/>. Acesso em: 06 out. 2023.

ONLINE, Pucrs. Produtividade: o que é e como aplicar na sua carreira. Pucronline, 2023. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/produtividade-carreira>. Acesso em: 29 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DO BRASIL, Ministério Da Saúde Do Brasil et al. Saúde e segurança no trabalho. Biblioteca virtual em saúde, 2016. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/saude-e-seguranca-no-trabalho/#:~:text=Riscos%20de%20acidentes%3A%20s%C3%A3o%20muito,defeituosas%2C%20ilumina%C3%A7%C3%A3o%20excessiva%20ou%20insuficiente%2C>. Acesso em: 06 out. 2023.

OSÓRIO , Ana . Qualidade de vida no trabalho: Como montar um programa de qualidade de vida no trabalho?. Orienteme, 2022. Disponível em: <https://orienteme.com.br/blog/programa-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 07 out. 2023.

Parcerias. Riscos que a jornada de trabalho excessiva traz. Catho, 2023. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/riscos-que-a-jornada-de-trabalho-excessiva-traz-ao-empregador-e-funcionarios/#:~:text=O%20problema%20para%20quem%20tem%20uma%20jornada%20de%20trabalho%20excessiva&text=Outro%20problema%20%C3%A9%20que%20a,vida%20pode%20ter%20impactos%20psicol%C3%B3gicos..> Acesso em: 07 out. 2023.

PRODUTIVIDADE: CONFIRA GUIA COMPLETO PARA TER COLABORADORES MAIS PRODUTIVOS. Epr consultoria, 2022. Disponível em: <https://eprconsultoria.com.br/produtividade/>. Acesso em: 29 set. 2023.

ROCKS, Qulture. Reconhecimento profissional: entenda a importância e como melhorar. Qulture.Rocks, 2021. Disponível em: <https://www.qulture.rocks/blog/elogio-reconhecimento-feedback>. Acesso em: 06 out. 2023.

ROHR, Rebeca . Produtividade: o que é, importância e influências. Mereo, 2022. Disponível em: <https://mereo.com/blog/fatores-que-influenciam-na-produtividade/>. Acesso em: 29 set. 2023.

SAUDE, Ministerio Da. Síndrome de Burnout. Gov.br, . Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho..> Acesso em: 07 out. 2023.

SAUDE, Sami. Carga horária de trabalho: como afeta a saúde dos colaboradores?. Blog da Sami, 2022. Disponível em: <https://blog.samisaude.com.br/carga-horaria-de-trabalho/>. Acesso em: 07 out. 2023.

SEGUROS , Alper. Qualidade de vida no trabalho: por que ela é tão importante?. Alper seguros, 2019. Disponível em: <https://www.alperseguros.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-por-que-ela-e-tao-importante/#:~:text=Reduz%20o%20%C3%ADndice%20de%20absente%C3%ADsmo,em%20locais%20de%20trabalho%20saud%C3%A1veis..> Acesso em: 03 out. 2023.

TOTVS, By. Desenvolvimento Profissional: O que é, Importância e Papel da Empresa. Feedz, 2023. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/desenvolvimento-profissional/#:~:text=Desenvolvimento%20profissional%20%C3%A9%20quando%20voc%C3%AA,projetos%20e%20programas%20de%20lideran%C3%A7a..> Acesso em: 06 out. 2023.

VIEIRA , Bianca ; ANDRÉ , Marcos . Qualidade de vida no trabalho: Fator motivacional nas organizações. Famaqui, 2022. Disponível em: <http://www.famaqui.edu.br/app/webroot/ojs/index.php/saber/article/view/65/54>. Acesso em: 30 set. 2023.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.