

O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise

The impact of Quality of Life Programs at work in times of crisis

El impacto de los Programas de Calidad de Vida en el trabajo en tiempos de crisis

Recebido: 17/12/2021 | Revisado: 24/12/2021 | Aceito: 25/12/2021 | Publicado: 27/12/2021

Danillo Tito Franco Claudino

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3982-7008>

Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil

E-mail: danillintito@gmail.com

Giovane Martins Rodrigues de Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0100-3062>

Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil

E-mail: giovanerodrigues1234@gmail.com

Adriana Cristina Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9463-9213>

Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil

E-mail: adrianacriss@gmail.com

Josney Freitas Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9349-4497>

Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil

E-mail: josney.silva@uemg.br

Resumo

O trabalho é parte da natureza do homem e, mediante isso, as pessoas constroem o mundo e a si mesmas, com uma personalidade e subjetividade inerentes a cada aspecto, portanto, ter qualidade no exercício do mesmo torna-se essencial, auferindo destaque diante da pandemia de coronavírus vivenciada atualmente. Isto posto, o presente trabalho tem como objetivo abordar a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) mediante às crises organizacionais, tendo como um dos enfoques a conjuntura ocasionada pela crise econômica e também a pandemia do novo coronavírus (COVID-19), que atingiu de forma abrangente o mundo do trabalho. O presente trabalho fez o uso da metodologia de pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa. A qualidade serve para que tanto as sociedades quanto as empresas consigam alcançar seus objetivos de crescimento econômico e de desenvolvimento, da mesma maneira que lograr um nível de vida melhor e com satisfação. Conclui-se que desenvolver programas de QVT torna-se um desafio necessário, pois é nesta conjuntura que a valorização profissional vem a ser algo imprescindível, inclusive, para recuperação econômica nas empresas mantendo a qualidade de vida do maior capital que esta possui: o humano.

Palavras-chave: Melhoria de qualidade; Pandemia; Desempenho profissional.

Abstract

Work is part of man's nature and, through this, people build the world and themselves, with a personality and subjectivity inherent to each aspect, therefore, having quality in the exercise of the same becomes essential, gaining prominence before the pandemic of coronavirus experienced today. That said, this paper aims to address the issue of Quality of Working Life (QWL) through the organizational crises, having as one of the focuses the situation caused by the economic crisis and also the pandemic of the new coronavirus (COVID-19), which comprehensively reached the world of work. This paper used the methodology bibliographic research, with a qualitative approach. Quality serves so that both societies and companies can achieve their goals of economic growth and development, as well as achieving a better and more satisfying standard of living. It is concluded that developing QWL programs becomes a necessary challenge, as it is in this juncture that professional development becomes essential, including for economic recovery in companies, maintaining the quality of life of the greatest capital it has: the human.

Keywords: Quality improvement; Pandemic; Work performance.

Resumen

El trabajo forma parte de la naturaleza del hombre y, a través de él, las personas construyen el mundo y a sí mismas, con una personalidad y subjetividad inherente a cada aspecto, por lo tanto, tener calidad en el ejercicio del mismo se hace imprescindible, ganando protagonismo ante la pandemia de coronavirus que se vive hoy en día. Este trabajo pretende abordar la cuestión de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) a través de las crisis organizativas, teniendo como uno de los focos la coyuntura provocada por la crisis económica y también la pandemia del nuevo coronavirus (COVID-19), que alcanzó de forma integral al mundo del trabajo. En el presente trabajo se ha utilizado la metodología de la investigación bibliográfica, con un enfoque cualitativo. La calidad sirve para que tanto las

sociedades como las empresas puedan alcanzar sus objetivos de crecimiento económico y desarrollo, así como para lograr un mejor nivel de vida y satisfacción. Se concluye que el desarrollo de programas de QVT se convierte en un reto necesario, porque es en esta coyuntura cuando la valoración profesional viene a ser algo esencial, incluso para la recuperación económica en las empresas manteniendo la calidad de vida del mayor capital que tiene: el humano.

Palabras clave: Mejoramiento de la calidad; Pandemia; Rendimiento laboral.

1. Introdução

Atualmente, as empresas são ponderadas sobre suas funções social e legal na sociedade e diante disso, investem mais na consumação de medidas que melhorem a qualidade de vida, no ambiente de trabalho, como uma maneira de oportunizar aos empregados um meio em que os riscos a sua integridade física e mental possam ser menores.

O trabalho transforma o meio pelo qual se insere para auferir um sustento e conforto, concebendo entre os indivíduos um relevante vínculo social para sua supervivência como indivíduo e trabalhador. A palavra trabalho advém do latim tardio *tripalium*, que é um instrumento datado do Império Romano construído por três estacas que convinhavam para deter o cavalo no momento que este obtinha as ferraduras, isto é, enquanto era ferrado (Fava, 2009).

A velocidade da inserção das novas exigências do trabalho - principalmente em um mundo na e pós pandemia - se manifesta indubitavelmente, o que confirma os efeitos de uma economia progressivamente globalizada. Todavia, um polo de “inércia” também está presente, demonstrando que a reestruturação produtiva não está presente equitativamente em todo o sistema produtivo.

Isto posto, o presente trabalho tem como objetivo abordar a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho mediante às crises organizacionais, tendo como um dos enfoques a conjuntura ocasionada pela crise econômica e também a pandemia do novo coronavírus, que atingiu de forma abrangente o mundo.

Diante disso, a estrutura deste artigo será feita da seguinte maneira: o primeiro tópico tratará da introdução, o segundo tópico tratará da qualidade de vida no trabalho - QVT, seu histórico do QVT e relevância de programas de QVT nas empresas. O tópico três abordará o impacto de programas de qualidade de vida no trabalho em tempos de crise, tendo a conjuntura econômica no Brasil atualmente: uma análise do ano de 2020 e projeções futuras, como o programa QVT pode auxiliar em um mundo pós-crise da COVID-19, ponderando por fim como implantar e manter programas de QVT nas empresas.

2. Metodologia

Este artigo optou por uma abordagem qualitativa, considerando que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito. Apresenta resultados de uma pesquisa de natureza aplicada, uma vez que procura produzir conhecimentos que possam ser utilizados para a aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos (Prodanov & Freitas, 2013).

Fez o uso da metodologia de pesquisa bibliográfica, uma vez que esta outorga diversas maneiras que ajudam na definição e solução dos problemas já sabidos, explorando um assunto na perspectiva ou abordagem, acarretando em novas conclusões. De acordo com Gil (2010, p. 29-31) “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”.

3. Resultados e Discussão

3.1 Da qualidade de vida no trabalho

O quadro moderno do mundo do trabalho no começo do século XXI, indefinidamente em inquietação, tem um desvio histórico no fim dos anos 60. É em tal época que começa um processo de reorganização de produção, atualmente em curso,

como uma maneira de exceder a crise existente no sistema produtivo dos países ocidentais, na ótica taylor-fordista, reestruturando mudanças. Evidentemente, o trabalho é uma atividade que pode ocupar grande parte do tempo das pessoas como um todo, além do convívio social. Em muitos casos, não se tem uma realização profissional; e ainda, pode ocasionar problemas que vão da falta de satisfação até o esgotamento, em uma seara pessoal do indivíduo.

Conforme Soares (2008), o trabalho participa da natureza do homem e, defronte a isso, os indivíduos constroem o mundo e a si mesmos, com uma personalidade e subjetividade inerentes a cada aspecto. Primeiramente, a efetivação do trabalho poderia ser encarada como prazerosa, todavia, em diversas ocasiões, ainda se tem o mesmo como sacrifício e fomentador de sofrimento e adoecimento; não pelo trabalho em si, entretanto, pelo ambiente organizacional e emocional que há no meio laboral.

Anteriormente de ponderar sobre possíveis Políticas e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, importa elencar alguns importantes pontos, que refletem atividades aplicadas à QVT. Primeiramente, incumbe elencar a relevância de um levantamento dessa natureza que viabiliza um maior conhecimento do assunto, pensando nas novas exigências do trabalho, uma vez é uma questão que afeta o mundo moderno e seus protagonistas.

A reconhecença do trabalho, ainda que com peso de menor relevância na ótica dos trabalhadores, precisa de auferir realce, mediante seu sentido para o resgate da reflexão da função do trabalho. Outros estudos demonstram a sua incumbência estratégica na produção de sentimentos de bem-estar no trabalho demonstrando, por conseguinte, harmonizando com os resultados de análises, em que o “reconhecimento no trabalho” demonstra estar relacionado ao discernimento de satisfação no trabalho.

Pode-se dizer que a satisfação dos trabalhadores está bem concernente com: o relacionamento social e profissional com os colegas de trabalho; a análise de segurança no âmbito de trabalho; a prática da autonomia e responsabilidade no trabalho; a relação entre os agentes envolvidos; a reconhecença no trabalho e a viabilidade de avanço profissional. Essa conjuntura comprova a índole multifatorial, baseando-se onde surgem os sentimentos de satisfação no trabalho - ou seja, a satisfação advém de diversas questões, que vão mudando ao longo do tempo.

Portanto, o meio ambiente do trabalho concebe muitas das vezes experiências nem sempre exclusivamente prazerosas, acarretando em estresse, que acarretam em doenças ocupacionais, que vão consequentemente atrapalhar o colaborador, tanto profissional quanto individualmente, bem como a organização, que no lugar de gerar e incentivar colaboradores de sucesso, acabam tendo uma problemática cotidiana além do que o esperado.

Conforme Conte (2003), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser compreendida como um programa que procura auxiliar e bastar as necessidades do colaborador ao desempenhar as suas atividades na empresa, possuindo como concepção inicial o fato de que os indivíduos são mais produtivos de acordo com a auto satisfação, que abrange o próprio trabalho. Deste modo, as organizações devem possibilitar os devidos aprimoramentos para os seus funcionários, e assim, de uma forma consequente, auferirem uma melhor produtividade.

Isso está intimamente ligado a um ambiente motivador, que é um fator crucial no desempenho e atividades das empresas e, de acordo com Sonntag e Kruger (2010), é imprescindível valorizar as pessoas, pois diante das constantes transformações pelas quais as empresas passam, torna-se progressivamente necessário avaliar ações e procedimentos que consigam outorgar um respaldo no meio de trabalho. Assim, a valorização das pessoas acaba sendo fundamental para o desenvolvimento de um espaço incentivador, equilibrado e produtivo, ou seja, o capital humano é o mais importante fator em uma empresa, e deve ser encarado de forma minuciosa.

3.2 Histórico da qualidade de vida no trabalho

Considera-se que no século XIX o capitalismo foi edificado e, após a Revolução Industrial, ao que trouxe Henry Ford e o Toyotismo em 1980 surge a informatização, marco crucial mundialmente, sendo, todos estes momentos aqui elencados, cruciais para o estabelecimento dos moldes que se tem os vínculos atuais, sejam estes empresariais, trabalhistas ou entre particulares.

Por meio da Era da Informatização, ocorreram grandes transformações no âmbito empresarial, transformações estas que modificaram as relações deste meio, não só de maneira positiva, porém da mesma maneira intrincando questões burocráticas e de colocação da empresa no mercado. De acordo com Costa (2009), a organização moderna deve procurar a qualidade e a excelência como meio de se colocar no espaço, seja em termos relativos ao ambiente ou a eficiência.

Em um âmbito geral sobre uma origem da qualidade de vida, é possível dizer que:

Historicamente exemplificando, para a espécie humana o domínio de técnicas adequadas à produção do fogo, no período Neolítico, sem dúvida se traduziu como um enorme salto no que se refere à qualidade de vida. Com o fogo, o homem passou a se proteger do frio e dos predadores, além de poder cozinhar os alimentos. No período denominado como proto-história, a invenção da roda, cerca de 4.000 a.C., proporcionou a substituição dos antigos trenós por carros de duas e quatro rodas. Esse fato revolucionou a vida humana, pois facilitou não só a sua locomoção, mas também o transporte de cargas, e melhorou sua qualidade de vida. Os ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C.) sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Rio Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C, veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. (Nascimento et al., 2013, p. 179).

Sobre a qualidade em si:

A qualidade encontra-se intimamente relacionada com a produtividade e ambas possibilitam a competitividade da empresa/organização. O conceito de Qualidade implica na conformidade/adequação relativamente ao que o cliente/usuário espera; daí advindo uma mobilização interna (organizada e sistemática), e alcançá-la vai depender de uma série de aspectos para além do investimento em ativos fixos ou da aquisição de determinados itens (máquinas, equipamentos, tecnologias, etc.), principalmente dos ligados à cultura organizacional. A qualidade não se restringe à produção/fabricação, antes se direcionando a todas as áreas da empresa/organização, isto é, deve ser introduzida na própria dinâmica organizacional no contexto de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. (Chiavenato, 1994, p. 201).

Desse modo, é possível observar que com o passar do tempo o progresso tecnológico urge as corporações a trabalharem com know how especializado, reivindicando dos colaboradores que esses sejam cada vez mais qualificados, treinados e em progressiva habilitação, diversamente, elas dão maiores circunstâncias de trabalho e inclusivamente remuneração. Tais progressivas inovações fizeram com que os conceitos de QVT igualmente evoluíssem, tais que como Nadler e Lawler (1983 apud Fernandes, 1996, p. 42) apresentam no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 - Evolução dos conceitos de QVT.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DE QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
QVT com uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
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.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos e 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.
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 frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 apud Fernandes, 1996, p. 42)

Não obstante a evolução do QVT e das inovações tecnológicas, como acima observado, é perceptível uma evolução que leva em consideração que o indivíduo passa cada vez mais a maior parte do seu tempo trabalhando e se especializando progressivamente para continuar no mercado de trabalho, tal que ocasiona a ponderação a respeito do desafio planejado pelos idealizadores do QVT, que é a de fazer do QVT um mecanismo administrativo eficaz, demonstrando que, de fato, o maior capital da empresa é o ser humano.

3.3 Relevância de programas de qualidade de vida no trabalho nas empresas

É sabido que em uma empresa, os colaboradores estão expostos a variados fatores e condições de riscos ou insalubridades, podendo-se citar a própria questão estrutural, o manuseio e operação dos recursos mecânicos e da mesma forma os fatores psicológicos que interferem de modo direto na saúde e na funcionalidade dos colaboradores. Deste modo, para que o funcionário passe a ter uma produtividade progressiva, é imprescindível que a empresa dê as devidas condições em seu meio para que os colaboradores se sintam capazes e também motivados.

Os fatores que caracterizam as novas exigências do trabalho estão relacionados com: a introdução de novas tecnologias e novos procedimentos de trabalho; o aumento do ritmo de trabalho; a reorganização dos horários de trabalho; e a evolução das expectativas de clientes. Tais aspectos são a face concreta dos aspectos mais eloquentes das novas exigências do trabalho. Eles servem de “pano de fundo” para se compreender a chamada intensificação do processo de trabalho (Ferreira, 2011, p. 61).

No mundo todo, pesquisas demonstram que os trabalhadores não são alérgicos às novas exigências do trabalho desde que essas venham acompanhadas da participação nas decisões sobre o seu cotidiano de trabalho, de treinamento, do incremento do suporte da empresa e dos aprimoramentos nos vínculos socioprofissionais de trabalho. Esses requisitos influenciam decisivamente a percepção de satisfação no trabalho. Portanto, a expectativa dos trabalhadores no processo de mudanças em curso parece mais voltada para que os dirigentes e gestores os considerem como atores responsáveis nesse cenário, cujo papel pode ser decisivo para organizar possíveis desvios e efeitos não almejados (Ferreira, 2011).

Diante disso e da reestruturação produtiva que um conjunto de indicadores críticos têm sido organizados, o que coloca em primeiro plano a relevância de pensar-se sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na seara das empresas atuais. Ainda, pensar, da mesma maneira, nos profissionais da saúde e da segurança nesse sentido, além de fomentar a

concepção de políticas públicas que se voltem para a vigilância, a assistência e, principalmente, a ascensão da saúde nos âmbitos trabalhistas. Da melhoria da máquina jurídica de salvaguarda do bem-estar dos trabalhadores nos meios ocupacionais, de defesa de clientes e aqueles que participam das relações de consumo e prestação de serviços, da mesma maneira que outras questões que influenciam neste meio, como as ambientais.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a concepção de trabalho decente se embasa em quatro pilares estratégicos:

- a) Respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (...)
- b) Promoção do emprego de qualidade; c) Extensão da proteção social; d) diálogo social. A promoção do Trabalho Decente é considerada uma prioridade política do Governo brasileiro, assim como dos demais governos do hemisfério americano. (Ferreira, 2011, p. 65).

Nesse sentido, vê-se que a qualidade é um componente incorpóreo, não tendo como quantificar seu valor, todavia, que produz corolários visíveis no indivíduo, demonstrando, conseqüentemente, a sua importância. Assim sendo, a sua definição tem certa complexidade para ser estabelecida, todavia, certas concepções, como as edificadas por Alvarez (1996) evidenciam que a qualidade retrata um nível de primor e excelência que importa como referência para as pessoas e também organizações.

A qualidade serve para que tanto as sociedades quanto as empresas consigam alcançar seus objetivos de desenvolvimento econômico, da mesma maneira que lograr um nível de vida melhor e com satisfação. Mas o que deve fazer a empresa para que isso ocorra? É necessário destacar a imprescindibilidade de:

- ii) Adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente: A extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos. Condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores. As possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção.
- iii) Promover o diálogo social e o tripartismo como os métodos mais apropriados para: Adaptar a aplicação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país. Transformar o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico. Facilitar a formação de consenso sobre as políticas nacionais e internacionais pertinentes que incidem nas estratégias e programas de emprego e trabalho decente. Fomentar a efetividade da legislação e as instituições de trabalho, em particular o reconhecimento da relação de trabalho, a promoção de boas relações profissionais e o estabelecimento de sistemas eficazes de inspeção do trabalho.
- iv) Respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista: Que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos. Que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas. (Ferreira, 2011, p. 67).

Deste modo, “A QVT está, cada vez mais na agenda, principalmente dos atores do mundo do trabalho, e guarda nítida interface com agenda de trabalho decente da OIT, como também do governo brasileiro. De um modo global, esse interesse se fundamenta em três ordens de relevância sobre a pertinência do tema QVT” (Ferreira, 2011, p. 92).

Assim, o desenvolvimento de ações, bem como de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem evidenciado como é praticável uma prosperidade que estimule os trabalhadores, provindo em variados benefícios. Atualmente, diversas corporações têm procurado integrar programas normatizados de QVT de forma instantânea, sem plano estratégico e os investimentos necessários, o que nem sempre pode resultar em algo bom para esta.

Observa-se assim que há, sem dúvidas, diversos fundamentos e um interesse crescente pelo assunto da QVT, em particular em um momento como o atual - de pandemia de coronavírus. Todavia, quais fundamentos são esses e como eles podem ser pensados? A seguir, importantes considerações de Ferreira (2011) são elencadas, por diversas óticas, partindo-se em primeira instância do fundamento do ponto de vista social, em que:

(...) a relevância se manifesta pelo papel central que o mundo do trabalho assume na vida em sociedade. A centralidade do trabalho e, principalmente, suas implicações econômicas, políticas, tecnológicas e culturais para seus distintos e contraditórios atores (dirigentes, gestores, trabalhadores e usuários/clientes), fundamentam a importância do debate sobre Qualidade de Vida no Trabalho (Ferreira, 2011, p. 92).

Já do ponto de vista das organizações:

(...) a relevância se inscreve numa perspectiva de enfrentamento de um elenco de problemas presentes no cotidiano dos ambientes corporativos que colocam a Qualidade de Vida no Trabalho como uma real necessidade. No que concerne às empresas privadas, os desafios postos pela mundialização da economia são inúmeros e cobram respostas “pra ontem”, merecendo destaque: novo padrão de competitividade baseada no uso de alta tecnologia e gestão flexível do trabalho; atitude mais exigente e proativa de consumidores quanto à relação custo-benefício de produtos e serviços; evolução da consciência ambiental e defesa dos recursos naturais (Ferreira, 2011, p. 93).

E, não menos importante, do ponto de vista acadêmico:

(...) a importância consiste em refletir sobre o papel e o campo de intervenção das ciências do trabalho e da saúde e, em especial, em Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT (EAA_QVT), numa perspectiva de problematizar para avançar, ampliar e evoluir a sua abordagem clássica da inter-relação indivíduo contexto de trabalho, agregando um enfoque de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Ferreira, 2011, p. 93).

O que se pode dizer diante dessas considerações é que a QVT oferece um foco para o colaborador, que é também responsável pela sua QVT, e assim, as fontes concretas da fadiga são, de certa maneira, intocáveis. Em tal ótica, as atividades pretendem implicitamente aumentar a sua resistência aos contratemplos da empresa.

Além disso há também um caráter assistencial e uma ênfase na produtividade:

Caráter assistencial. As atividades que compõem os programas de QVT, ainda que em geral importantes e válidas em si mesmas, mas estão em nítido descompasso com o contexto de trabalho e seus problemas. Neste caso, elas desempenham uma função de natureza compensatória do desgaste vivenciado pelos trabalhadores e pretendem ter um papel “curativo” dos males do trabalho. Concretamente, estas atividades dos programas de QVT significam, figurativamente, prescrever um analgésico para alguém que se queixa de dor de dente; pode até amenizar a dor, mas não a elimina.

Ênfase na produtividade. As atividades de QVT buscam, de fato, assegurar os índices prescritos de produtividade, devendo as metas ser alcançadas a qualquer custo. A relação custo-benefício deve ser amplamente favorável em face da competitividade globalizada. Neste cenário, os modelos de gestão do trabalho são objetos inquestionáveis, temas tabus nas organizações. A produtividade, nesta ótica, se descola de sua dimensão saudável e torna-se produtivismo exacerbado. (Ferreira, 2011, p. 101).

Com base nestes limites, não é desproporcional dizer que a maioria dos programas de QVT hoje em dia e suas bases teóricas demonstram novas estratégias de “sedução” administrativas para conservar tão somente a produtividade; o que se torna uma espécie de endomarketing, o que explica uma das recorrentes reclamações de líderes e administradores, formulada nos seguintes termos: “no início dos programas de QVT, a participação dos trabalhadores é grande, mas, com o passar do tempo, o grau de adesão decresce significativamente e, em muitos casos, ela não ultrapassa os 20% do quadro efetivo”. (Ferreira, 2011, p. 101).

Todavia, é evidente que a inclusão da QVT dentro das empresas gera inúmeros benefícios, ainda imensuráveis em sua totalidade e os dados estatísticos são aleatórios. Porém, sabe-se que a redução de custos com a saúde dos trabalhadores é considerável, apresentando diminuição dos níveis de estresse, menor incidência e prevalência de doenças ocupacionais, e isso ainda, associado ao ganho secundário no aumento de produtividade (Angelucci et al., 2005).

Além disso:

A primeira concepção diz respeito à visão dominante de ser humano no contexto de trabalho. Essa concepção se expressa por uma compreensão do ser humano reificada (coisificada). Nessa concepção, os trabalhadores tendem a ser tratados como “coisas”.

A segunda concepção trata da visão dominante de trabalho. Essa concepção, por sua vez, se manifesta por um entendimento instrumentalista do trabalho humano. Nessa ótica, o trabalho tende a ser abordado como único modo de produção de riquezas, por meio, principalmente, de geração de mais-valia. O pragmatismo instrumentalista preside o modo de tratar e denominar a práxis humana do trabalho.

A terceira concepção concerne à visão dominante de organização. Por seu turno, essa concepção estruturante, de pensar o mundo da produção e o papel de seus principais protagonistas, proclama um juízo utilitarista de organização. Nessa perspectiva, as organizações são unidades de produção, focadas exclusivamente no alcance de suas missões que, no modo de produção capitalista, estão voltadas, essencialmente, para a lucratividade. (Ferreira, 2011, pp. 103-104).

Tais componentes epistemológicos que embasam as práticas de dominação formam um padrão hegemônico do contexto atual do mundo de economia progressivamente mais globalizado.

Ademais dessa primeira característica fundamental de QVT, outros ângulos são recorridos pelos trabalhadores para exemplificar o trabalho como um produtor de prazer; um requisito essencial de QVT. Assim, surgem significados essenciais para fazer do trabalho uma fonte de bem-estar, bem como satisfação.

A primeira, diz respeito à possibilidade real de executar o trabalho sem pressão de qualquer natureza (ex. administrativa) e origem (ex. chefia imediata) e sem excesso de atividades (ex. sobrecarga de tarefas). Cabe enfatizar que, nesse caso, os trabalhadores, sem pretenderem, evocam duas das principais causas atuais das vivências de estresse no trabalho e da síndrome de burnout. O atendimento desses dois requisitos (sem pressão, sem excessos) possibilita criar o precioso tempo para cuidar com zelo da qualidade daquilo que se faz, daquilo que foi prescrito.

A segunda, por sua vez, trata dos riscos presentes nas situações de trabalho. Aqui, a ênfase é de que o trabalho é fonte de prazer quando é um trabalho sem riscos para a saúde (sentido amplo), a segurança pessoal e a própria família. Assim, o trabalho fonte de prazer promove saúde, previne doenças e acidentes. Este traço coloca a temática da segurança e, em especial, a segurança no trabalho como fatores importantes no manejo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto organizacional.

O reconhecimento é outro significado fundamental constituinte do fator do “trabalho é fonte de prazer”. A importância do reconhecimento é tão grande que, por si só, ele se constitui (...) em um dos fatores que desempenha uma função estruturadora de Qualidade de Vida no Trabalho. Entretanto, no caso presente, o reconhecimento está inequivocamente articulado com a atividade-trabalho em si mesma (Ferreira, 2011, pp. 113-114).

Esses significados de reconhecimento, faz com que se mantenha a visão do “trabalho fonte de prazer”, evidenciando a imprescindibilidade de uma retribuição que os colaboradores experienciam nos ambientes ocupacionais. Isso faz com que se alimente sempre uma expectativa de retribuição, resultando em um importante símbolo. Assim, há o reforço da necessidade que cada colaborador possui de se sentir útil, todavia, a expectativa de que esse binômio “empenho-trabalho” seja reconhecido por ambas as partes, abrangendo tanto chefia quanto diligência. Assim sendo, quando o reconhecimento do trabalho é algo verdadeiro, ele simboliza para os trabalhadores uma correspondência no sentido de agradecimento ou de gratidão a nível hierárquico ou direto, podendo ser algo monetário ou até mesmo simbólico (Ferreira, 2011).

Ressalta-se que a presença da palavra “vida”, na designação desse fator, repercutindo no sentido da sigla QVT, não é por acaso, uma vez que:

Ele representa a afirmação do traço existencial de que se reveste a noção de tempo, na medida em que diversos significados do verbete “vida” promovem um reencontro com a própria noção de trabalho. Assim, a vida é também sinônimo de: “(a) atividade que se desenvolve em determinado setor, quer como ocupação individual, quer como ocupação de grupo; (b) as atividades de qualquer grupo humano; (c) o que é necessário para manter a vida; (d) sustento, a subsistência; (e) o que representa força, ânimo, entusiasmo; (f) vitalidade; (g) o que é essencial para que algo subsista; e (h) base, fundamento. O valor do tempo trabalho reaparece no valor de tempo de vida. Eles se combinam, se retroalimentam.” (Ferreira, 2011, p. 116).

Resumidamente, a Qualidade de Vida no Trabalho como reconhecimento do tempo de vida no trabalho põe em primeiro lugar, a relevância do tempo despendido no trabalho. A fundamental mensagem que essa ótica demonstra é que não é suficiente dar um suporte empresarial para lograr os objetivos determinados, porém é essencial que esse esteja de acordo com o exercício das tarefas. A prática de Qualidade de Vida no Trabalho é dependente, assim, principalmente de condições de trabalho que sejam adequadas, convenientes, compatíveis e congruentes às conjunturas trabalhistas.

Ao longo dos últimos anos, os programas de QVT auferiram relevância no âmbito empresarial que é amplamente globalizado, em conjunto à coerência da vantagem competitiva. É possível dizer que o reconhecimento do trabalhador tem sido o fator primitivo e diferenciador para o sucesso de toda e qualquer empresa.

Segundo Alves, Correia & Silva (2019) a QVT surge de uma demanda dos trabalhadores por melhores condições laborais para o desenvolvimento de suas tarefas, com satisfação e bem estar, convergindo com a busca das empresas para que se tenha o aumento da produtividade, atingindo um ponto comum ao reduzir tensões entre os colaboradores e as empresas (Carneiro & Léo, 2019).

De acordo com Araújo (2015), hoje em dia as organizações dão prioridade para a lucratividade, resultados em curto prazo e a qualidade de vida dada aos trabalhadores. Assim sendo, saber mais sobre os colaboradores e identificar fatores que aprimoram o ambiente de trabalho dado em motivação, o que faz com que estes tenham uma maior vontade de trabalhar, bem como sempre voltar àquele ambiente. Consequentemente, a produtividade e os lucros crescem progressivamente, fazendo com que a empresa esteja mais competitiva no mercado ao qual se insere. Assim, a QVT e os programas de QVT enfocam trabalhar o potencial das pessoas, em seus mais variados aspectos, como físicos, ambientais e mentais, ajudando na procura de uma empresa humanizada. Essa humanização no meio ocupacional motiva o trabalhador que sente que é entendido em suas necessidades, o que resulta numa maior produtividade em conjunto ao acréscimo da saúde emocional, psicológica e física dos colaboradores (Araújo, 2015).

Esse processo de melhoria contínua do trabalho passa pelo comprometimento das organizações em atender as reivindicações dos colaboradores, como nos aspectos apontados por Vasconcelos (2001): compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social e organização, constitucionalismo e trabalho e espaço total de vida. Todos esses critérios dependem do engajamento da organização para aperfeiçoar ou modificar processos e até sua cultura organizacional.

O autor ainda apresenta um raciocínio interessante, ao considerar que se é nas organizações que passamos a maior parte do tempo de nossas vidas, natural seria que a transformássemos em lugares mais saudáveis e agradáveis, em que pudéssemos executar nosso trabalho. As organizações deveriam ser locais onde, de fato, fosse possível passar algumas horas vivendo, criando e realizando plenamente com qualidade de vida, satisfação e alegria.

3.4 O impacto de programas de qualidade de vida no trabalho em tempos de crise

O presente tópico vem abordar sobre o impacto de programas de qualidade de vida no trabalho em tempos de crise, ponderando-se sobre a conjuntura econômica do Brasil hoje em dia, bem como projeções futuras.

3.4.1 Conjuntura econômica no Brasil atualmente: uma análise do ano de 2020 e projeções futuras

Atualmente todo o mundo enfrenta uma intensa crise, essa crise não é somente econômica, mas também sanitária, isso devido à grande incidência do coronavírus (COVID-19) no Brasil onde até então - junho de 2021 - vitimou quase 500 mil brasileiros, contaminando milhões.

Ponderando-se sobre o ano de 2020, é impossível não abordar sobre o coronavírus - *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (Sars-Cov-2), que foi inicialmente identificado em Wuhan, na China, no final de 2019, tendo evoluído para uma pandemia com sérias complicações a nível global. Em janeiro de 2020 foi declarado o surto da doença por parte da OMS, originando uma pandemia reconhecida no mês de março do mesmo ano, tal que perdura até os dias atuais (2021) de maneira avassaladora diante da síndrome respiratória aguda grave ocasionada pelo vírus (Soares et al., 2020).

Contudo, as medidas de contenção dos gastos públicos, a partir de reformas, e de flexibilização da política monetária, estavam mostrando sinais de recuperação econômica no longo prazo. Esta trajetória foi interrompida a partir da chegada do vírus no país. Neste sentido, o texto tem como objetivo analisar os efeitos econômicos do coronavírus em três períodos. Definidos conforme o Ministério da Economia (2020a), pré-pandemia (de fevereiro a março de 2020), durante a pandemia (de abril a julho de 2020) e pós-pandemia (de agosto de 2020 a 2021) (Silva & Silva, 2020, p. 2).

Deste modo, começou-se a ter impactos de ordem econômica. Desde o início, no caso de fevereiro a março de 2020, foi possível visualizar os pioneiros problemas entre a oferta e a demanda. Ocorreu uma desaceleração da economia na China, lugar que, como dito acima, foi o epicentro do aparecimento da doença, e, depois, na Europa, o primeiro e terceiro maiores parceiros comerciais do Brasil, gerando impactos de várias ordens (Comex Stat, 2020).

No mês de março de 2020, foram adotadas medidas de isolamento social implementadas com o intuito de desacelerar a taxa de contaminação da população e, conseqüentemente, evitar o colapso do sistema de saúde. O governo brasileiro previa que os impactos do COVID-19 na economia brasileira seriam redução das exportações, queda no preço de commodities e, conseqüentemente, piora nos termos de troca, interrupção da cadeia produtiva de alguns setores, queda nos preços de ativos e piora das condições financeiras, e redução no fluxo de pessoas e mercadorias. Na medida em que a incerteza sobre o cenário econômico se espalhava, investimentos e o consumo de bens e serviços foram postergados ou cancelados, tanto internamente, quanto externamente, uma vez que a redução da atividade econômica em outros países impactou negativamente no volume e no preço das exportações brasileiras. A redução do comércio provocou um desencadeamento na economia, pela redução da produção e jornada de trabalho, demissão de trabalhadores, aumento de falências e retração da oferta de crédito pelo setor bancário, devido à ampliação do risco do investimento. Observou-se que a confiança do empresário industrial e da economia começaram a cair a partir de março. Os dados sobre o emprego ainda são incipientes para uma análise mais profunda, apesar de indicarem uma redução da população ocupada e ampliação da desocupada. Contudo, ao longo do desenvolvimento da pandemia, foi possível verificar que a situação econômica do país era mais grave em relação ao que se imaginava inicialmente, talvez, trata-se de ir além de uma recessão (Silva & Silva, 2020, p. 3).

Apesar da retomada da indústria a partir de agosto de 2020 atualmente tem-se o fenômeno da terceira onda de COVID-19, que faz gerar uma grande incerteza sobre os impactos econômicos (onde a única certeza é que serão devastadores sem apoio governamental suficiente às empresas e cidadãos), ademais das repercussões da doença e suas conseqüências nos trabalhadores. Sobre isso, tem-se a seguir como o programa de QVT pode ajudar nesse mundo durante e pós-crise do COVID-19.

3.4.2 Como o programa de qualidade de vida no trabalho pode auxiliar em um mundo pós-crise do COVID-19: implantando e mantendo

A implementação de programas que promovem a qualidade de vida no trabalho é uma estratégia competitiva que gera um diferencial de mercado, tendo como objetivo a satisfação dos colaboradores e conseqüentemente o alcance da lucratividade. Mas, para que haja lucratividade, é preciso que a organização tenha pessoas engajadas com os objetivos

organizacionais, ter pessoas comprometidas, dedicadas e que executem suas atividades com eficiência. Diante disso, surge uma preocupação com índices crescentes de problemas de toda ordem que têm acometido os profissionais. Defronte a situação de calamidade de saúde global, surgem diversas discussões e questionamentos abrangentes sobre o estresse, lesões laborais, doenças laborais e situações que concebem Sofrimento Emocional (SE), particularmente daqueles profissionais considerados como essenciais. Tudo isso faz com que ocorra uma considerável pressão nos mesmos, principalmente quando se fala em profissionais da saúde, por exemplo, uma vez que estes cuidam de pacientes enfermos, auxiliando as famílias dos doentes e concomitantemente lidam com problemáticas dos sistemas de saúde, perdas de amigos, familiares, colegas de trabalho; e com o fato de atuarem-no caso do Brasil - em um país que mais tem vítimas fatais desse setor (Soares et al., 2020).

Pensando nisso, é importante que as empresas pensem sobre a possibilidade de implantar e manter programas de QVT ponderando sobre o atual momento pandêmico. Nesse sentido, o objetivo de tratar sobre esses programas volta-se à necessidade de preocupar-se com o colaborador como alguém que está, em conjunto às empresas, enfrentando um momento totalmente intrincado, merecendo destaque e valorização tanto quanto.

Para a implantação algumas fases, segundo a literatura, são necessárias, como sensibilização, preparação, diagnóstico, concepção e implantação do projeto e avaliação e difusão, melhor descritas a seguir:

- a) **SENSIBILIZAÇÃO** – É a fase em que representantes da organização do sindicato e consultores trocam suas respectivas visões sobre o conjunto das condições de trabalho e seus efeitos sobre o funcionamento da organização, e buscam juntos os meios de modificá-las.
- b) **PREPARAÇÃO** - É a fase onde são selecionados os mecanismos institucionais necessários à condução da experiência, formando-se a equipe do projeto, estruturando os modelos e os instrumentos a serem utilizados.
- c) **DIAGNÓSTICO** – Esta fase compreende dois aspectos: a coleta de informações sobre a natureza e funcionamento do sistema técnico, e o levantamento do sistema social em termos de satisfação que os trabalhadores envolvidos experimentam sobre suas condições de trabalho.
- d) **CONCEPÇÃO E IMPLANTAÇÃO DO PROJETO** – À luz das informações colhidas na etapa precedente, a equipe de projeto, dispondo de um perfil bastante preciso da situação, estabelece as prioridades e um cronograma de implantação da mudança relativa a aspectos que se mostraram passíveis de melhorias em termos de:
Tecnologia: Métodos de trabalho, fluxos, equipamentos, etc.
Novas Formas de organização do trabalho: Equipes semiautônomas e autogerenciadas;
Práticas e políticas de pessoal: Formação, treinamento, avaliação, reclassificação, remanejamento e remuneração;
Ambiente físico: Segurança, higiene, fatores de stress, etc;
- e) **AVALIAÇÃO E DIFUSÃO**: Embora a avaliação imediata de tais projetos constitua-se em tarefas difícil pela dificuldade de informações confiáveis, é necessária para prosseguir a implantação das mudanças além do grupo experimental, bem como para posterior difusão para os outros setores (Leça, 2008, p. 23).

Portanto, para implantar esses programas que visem a qualidade de vida no trabalho do colaborador é essencial que se saiba sobre o que é QVT, para que serve, como construir programas que envolvam todo o grupo, e não somente setores isolados, bem como pensar em melhorias no ambiente no sentido físico e psicológico, com sistemas de recompensação e remuneração justos e com base na colaboração mútua.

Buscando exemplificar programas que podem ser aplicáveis atualmente tem-se: oferecimento de suporte nutricional (buscando os benefícios de uma alimentação saudável para fortalecimento de imunidade) em conjunto a proposta de uma refeição saudável por dia aos colaboradores; ginástica laboral individual sem contato com outros colaboradores buscando diminuir estresse e sedentarismo; e flexibilização do horário de trabalho (estabelecendo um home office com suporte de internet e material).

O método que viabiliza medir os níveis de satisfação no que tange à qualidade de vida no trabalho é orientado pelo PDCA (*Plan, Do, Check, Act* - planejar, fazer, checar e agir), que são usados nos programas de Qualidade Total. Este é um método interativo de gestão de quatro passos, utilizado para o controle e melhoria contínua de processos e produtos.

A maneira de aplicar o PDCA pode ser observada da seguinte forma:

P – *Plan* – Planejamento – Busca estabelecer um plano de ações incluindo metas e padrões que visem ao atendimento das necessidades dos trabalhadores em termos de qualidade de vida na organização

D – *Do* – Fazer/Executar – Após desenvolvido um treinamento de chefias e gerentes, acompanhado de devido processo educacional por parte dos funcionários, executam-se os procedimentos relativos a pessoal conforme o planejado.

C – *Check* – Verificação – Após a coleta de dados efetuar a comparação dos dados coletados para ver se os padrões estabelecidos se mantêm num limite aceitável de satisfação.

A – *Act* – Ação corretiva – é a parte de correção de aspectos que se mostraram insatisfatórios, e à eliminação de causas fundamentais de problemas que estejam afetando o bem estar dos empregados (Leça, 2008, p. 25).

Os programas de QVT devem, como um todo, voltarem-se para uma empresa mais humanizada, com um ambiente mais saudável e que atualmente pensem no seu maior capital diante desta crise pandêmica: o capital humano.

O QVT quando bem trabalhado nas organizações, pode propiciar hábitos saudáveis nos ambientes organizacionais e, como consequência, melhoria na condição de vida dos trabalhadores e maior comprometimento organizacional (Lírio et al., 2018).

Daí a importância de as empresas aplicarem em suas gestões, a QVT, a qualidade do produto ou serviço ofertado tem relação direta com a qualidade de vida no trabalho do servidor, bem como a produtividade e competitividade da empresa.

Na conjuntura pandêmica, a inclusão da QVT dentro das empresas gera inúmeros benefícios ainda imensuráveis em sua totalidade, sendo os dados estatísticos aleatórios. Entretanto, sabe-se que a redução de custos com a saúde dos trabalhadores é considerável, apresentando diminuição dos níveis de estresse, menor incidência e prevalência de doenças ocupacionais, e isso ainda, associado ao ganho secundário no aumento de produtividade. Em um momento o qual o mundo vem passando por diversas modificações e o surgimento do novo coronavírus exerceu grande influência nas relações de trabalho, exigindo que para que a qualidade de vida seja contemplada, as organizações precisam repensar os ambientes de trabalho se adaptarem as novas rotinas laborais alinhando estratégias empresariais com da qualidade de vida no trabalho ou na vida pessoal a fim da obtenção de resultados positivos.

4. Considerações Finais

A qualidade é um componente incorpóreo, não tendo como quantificar seu valor, todavia, que produz corolários visíveis no indivíduo, demonstrando, desta forma, sua importância. Portanto, a sua definição é intrincada para ser estabelecida, contudo certas concepções, demonstram que a qualidade retrata um nível de primazia que importa como referência para as pessoas e também organizações. Portanto, a QVT em si já é um tema importante, que ganha mais destaque em um mundo pandêmico. Ainda não se conhece exatamente as sequelas do vírus no organismo, todavia não se pode pensar nessas somente como físicas, mas também psicológicas.

É possível dizer que o desgaste emocional é algo que está muito presente atualmente nas empresas, mas há muito tempo os indivíduos estão sujeitos na relação ao trabalho aos problemas psicológicos, afetando questões físicas e mentais, isso torna-se uma condição muito significativa na caracterização de problemas associados ao estresse, principalmente em um

momento de pandemia, assim como a ocorrência das doenças psicossomáticas, ansiedades patológicas, pânico, fobias e depressões, da mesma maneira que agravar problemas já existentes.

Diante do exposto, a empresa deve preocupar-se em desenvolver programas de QVT para promover a qualidade de vida dos seus empregados, e assim conseguir elevar o nível de qualidade e de produtividade na organização. O desgaste físico e mental faz com que a motivação e a produtividade dos funcionários caiam no rendimento. Esses programas proporcionam melhorias na eficácia organizacional, pois quando a promoção da QVT é realizada corretamente aumenta a satisfação do empregado.

A percepção da implementação de programas que promovem a qualidade de vida no trabalho é uma estratégia competitiva que gera um diferencial de mercado, tendo como objetivo a satisfação dos colaboradores e consequentemente o alcance da lucratividade. Mas, para que haja lucratividade, é preciso que a organização tenha pessoas engajadas com os objetivos organizacionais, ter pessoas comprometidas, dedicadas e que executem suas atividades com eficiência. E vale ressaltar que quando o programa de promoção da qualidade de vida no trabalho demonstra seriedade, os colaboradores tendem a ficar mais interessados e passam a adotá-lo como rotina.

Desenvolver programas de QVT torna-se um desafio necessário, pois é nesta conjuntura que a valorização profissional vem a ser algo imprescindível, inclusive, para recuperação econômica nas empresas mantendo a qualidade de vida do maior capital que esta possui: o humano.

O progresso de ações e também programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem mostrado como é possível o desenvolvimento de práticas que estimulem os trabalhadores, provindo em variados benefícios. Sabe-se que em uma organização, os funcionários estão expostos a diversos fatores e condições de riscos ou insalubridades, podendo-se citar a própria questão estrutural, o manuseio e operação dos recursos mecânicos e da mesma forma os fatores psicológicos, que interferem de modo direto na saúde e na funcionalidade dos colaboradores. Assim, para que o colaborador logre uma produtividade progressiva, é imprescindível que a empresa dê as devidas condições em seu meio para que os colaboradores se sintam capazes e também motivados. A qualidade é um componente incorpóreo, não tendo como quantificar seu valor, todavia, que produz corolários visíveis no indivíduo, demonstrando, desta forma, sua importância.

Enfim, espera-se que este estudo possa guiar o aprofundamento em cada uma desses apontamentos da importância das questões do trabalho e adequações nessa situação que, sob o ponto de vista de trabalhadores, possibilitam grande contribuição para as organizações nesse mercado em constante evolução.

Trabalhos futuros podem investigar como as organizações lidaram com as adversidades provenientes da pandemia, destacando ações emergenciais que serão mantidas mesmo após a volta ao normal com o término da pandemia. Também podem versar sobre as características do trabalho on-line, seus benefícios e malefícios relacionados à produtividade, à melhoria da qualidade e o desempenho profissional nas organizações.

Referências

- Alvarez, B. R. (1996). *Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: Um estudo de caso*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico].
- Alves, C. R. A., Correia, A. M. M & Silva, A. M. (2020). Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 205-227. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>. Acesso em: 30 abr. 2020.
- Angeluci, F. L. et al. (2005). *A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional*. [Monografia de Especialização, Universidade Estadual de Ponta Grossa].
- Araujo, J. (2021). *Empresas investem em ideias criativas para incentivar os funcionários*. Janeiro 2015. <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/01/empr-esas-investem-em-ideias-criativas-para-incentivar-funcionarios.html>.
- Carneiro, D. D. A., Léo, B. M. C. (2020, 30 abril). *A importância da Qualidade de Vida dos funcionários responsáveis pelo controle de estoque no programa de Qualidade Total de uma empresa*. *Brazilian Journal of Development*, 5(11), 26557-26569 <https://doi.org/10.34117/bjdv5n11-286>.

- Comex Stat. (2021). *Brasil: informações gerais*. <http://comexstat.mdic.gov.br/pt/comex-vis>.
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAE business*, 7, 32-34.
- Chiavenato, I. (1994). *Gerenciando Pessoas: O Passo Decisivo para a Administração Participativa*. Makron Books.
- Costa, F. J. P. (2009). *Desafios da Gestão Empresarial numa Perspectiva de Qualidade e de Meio Ambiente em Mercados Globais*. <http://lasa.international.pitt.edu/members/congresspapers/lasa2009/files/GoncalvesRodriguesManuel.pdf>.
- Fava, R. (2009, 29 abril). *De onde vem o trabalho?* <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/de-onde-vem-o-trabalho/29709/>.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho*. Salvador. Casa da Qualidade.
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores*. Edições Ler, Pensar, Agir.
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. Atlas.
- Leça, V. H. A. (2008). *Qualidade de Vida nas empresas*. [Monografia de Especialização, Universidade Cândido Mendes].
- Limongi-França, A. C. (1996) *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho - esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo].
- Lírio, A. B., Severo, E. A. & Guimaraes J. C. F. (2018). A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho Sobre o Comprometimento Organizacional. *Revista Gestão & Planejamento*, 19.
- Nascimento, W., Pereira, M. F. & Pereira, J. (2013). Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica. *Coleção Gestão da Saúde Pública*, 13, 179-200.
- Prodanov, C. C. & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. FEVALE.
- Silva, M. L. & Silva, R. A. (2020). *Economia brasileira pré, durante e pós-pandemia do covid-19: impactos e reflexões*. OSE. <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2020/06/Textos-para-Discuss%C3%A3o-07-Economia-Brasileira-Pr%C3%A9-Durante-e-P%C3%B3s-Pandemia.pdf>.
- Soares, A. S. (2008) *Mobbing: relações com a síndrome de burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Dom Bosco].
- Soares, C. B., Peduzzi, M. & Costa, M. V. (2020). Os trabalhadores de enfermagem na pandemia Covid-19 e as desigualdades sociais. *Rev Esc Enferm USP*, 54(e03599).
- Sonntag, S. I., & Kruger, I. M. (2020). *O eneagrama nas organizações como forma de melhorar as relações interpessoais*. <http://www.vivereneagrama.com.br/o-eneagrama-nas-organizacoes-como-forma-de-melhorar-as-relacoes-interpessoais>.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8(1), 23-35.