

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ABORDAGEM NO SEBRAE-PI

## QUALITY OF LIFE AT WORK: NA APPROACH IN SEBRAE-PI

Gevina Pinheiro de Araújo<sup>1</sup>

Teresa Neuman Cardoso Furtado<sup>2</sup>

Expedita Araújo de Sousa Castelo Branco<sup>3</sup>

### Resumo

O presente trabalho propõe-se a analisar a importância da qualidade de vida no trabalho, investigando por meio da literatura científica as alternativas que possam contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho e do desempenho organizacional das pessoas com a empresa onde trabalha. A pesquisa foi do tipo bibliográfica tendo como embasamento os teóricos Chiavenato (2008), Davis e Newstrom (1992), Limongi-França (2009) Zago (2012) e outros. A pesquisa de campo ocorreu no Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas (SEBRAE-PI) cujo instrumento foi a entrevista realizada com a Coordenadora do SEBRAE e funcionários. Os resultados mostraram que a empresa tem a missão de apoiar o empreendedorismo e a qualidade de vida visando ser uma grande agência de desenvolvimento no país, oferecendo aos seus 135 funcionários um programa de qualidade de vida no trabalho denominado “De bem com a Vida” dispondo de fisioterapia preventiva. Através da pesquisa constatou-se que a empresa está percebendo e investindo na qualidade de vida do trabalho para obter maior lucro, sendo a motivação um dos fatores que impulsiona o funcionário a realizar com satisfação sua função.

**Palavras-chave:** Qualidade. Qualidade de vida no trabalho. Satisfação. Motivação.

### Abstract

The present work intends to analyze the importance of quality of life at work, investigating through scientific literature alternatives that can contribute to the improvement of the working environment and organizational performance of people with the company where he works. The survey was of bibliographic type having as basis the theorists Tanner (philosophy Dept.) (2008), Davis and W. Newsroom (1992), Limongi-France (2009) Z (2012) and others. The fieldwork took place in Brazilian service of support for micro and small enterprises (SEBRAE-PI) whose instrument was the interview with the Coordinator of SEBRAE and employees. The results showed that the company has the Mission of supporting entrepreneurship and the quality of life in order to be a great development agency in the country, offering its 135 employees a program of quality of life at work called "my life" featuring preventive physiotherapy. Through research it was found that the company is realizing and investing in the quality of work life for greater profit, being the motivation one of the factors that boost employee satisfaction with their function.

**Keyword:** Quality. Quality of life at work. Satisfaction. Motivation.

## 1 INTRODUÇÃO

As pessoas constituem o principal ativo da organização estrutural das empresas. Daí a necessidade de se ter uma qualidade de vida favorável, para isso as organizações precisam ser

<sup>1</sup> ARAÚJO, Gevina Pinheiro de.. Pós-Graduanda do Curso de Gestão Estratégica de Pessoas na Faculdade das Atividades Empresarias de Teresina - FAETE.

<sup>2</sup> Furtado, Teresa Neuman Cardoso. Pós-Graduanda do Curso de Gestão Estratégica de Pessoas na Faculdade das Atividades Empresarias de Teresina - FAETE.

<sup>3</sup> CASTELO BRANCO, Expedita Araújo de Sousa. Mestra em Administração pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB. Coordenadora do Curso de Administração e Pós-graduação em Administração da FAETE e Professora da UESPI.

mais conscientes e atentas para com seus funcionários. As organizações bem-sucedidas estão percebendo que podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de proporcionar uma boa qualidade de vida no trabalho a seus empregados. E quando essas organizações estão voltadas para as pessoas que a compõem suas filosofias e suas culturas organizacional passam a refletir e construir uma base mais sólida, uma empresa mais produtiva e competitiva no mercado.

Os programas de qualidade de vida no trabalho, têm causado um grande impacto. É inegável que, principalmente do ponto de vista individual, existe uma consciência mais clara deste tema. Hoje vemos com frequência nos meios de comunicação destacar termos relativos a alimentação adequada, sedentarismo, equilíbrio pessoal, equilíbrio emocional, gerenciamento de tempo, stress, meio ambiente, relacionamento saudável dentre outros. As pessoas estão mais atentas ao próprio estilo de vida e questionam mais a qualidade de vida.

O tema qualidade de vida no trabalho é uma discussão recente no nosso país, todavia no exterior a mesma já vem sendo discutida em algumas décadas. No Brasil somente nos anos de 1990 é que as atenções dos empresários se voltaram a este tema, sendo ainda recente a discussão sobre a qualidade de vida no trabalho dentro do mundo empresarial e das necessidades individuais, Fernandes (1996).

Nesse contexto, justifica-se a escolha do tema ao fato de se ter verificado que a qualidade de vida dos trabalhadores é fundamental para o sucesso das organizações, percebendo também que o interesse dos membros da organização aumenta quando são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.

Esleu-se como questão problema da pesquisa: de que forma a qualidade de vida no trabalho interfere no sucesso das organizações empresariais? Tendo como hipóteses: O reconhecimento da importância da qualidade de vida no trabalho como uma prática de satisfação no ambiente organizacional; a satisfação do funcionário e o aumento na sua produção. Quanto aos objetivos propostos, versam em analisar a qualidade de vida no trabalho como uma prática de satisfação no ambiente organizacional; conceituando e caracterizando os fatores que a compõem.

## **2 CONCEITO E ENFOQUES SOBRE A QUALIDADE**

Existem várias definições para qualidade e conforme Lacombe (2009, p. 256) a define da seguinte forma:

O conceito de qualidade é antigo. Na época da produção artesanal, já havia distinção entre produtos de alta e de baixa qualidade. Na era industrial o controle da qualidade começou pelo controle do produto acabado e, posteriormente, o controle ao longo de processo. Hoje, a qualidade abrange todas as áreas tendo adquirido importância maior a partir dos anos de 1960, com a gestão da qualidade total.

Quanto à qualidade total, esse autor alude que se refere a um conjunto de princípios, idealizados. Lacombe (2009) ainda assevera que muitos já eram conhecidos pela sua forma e abordagem característica de administrar.

Assim, para esse autor, um ponto, porém, é inovador: o princípio que diz que melhor qualidade proporciona, no conjunto, custos mais baixos. Isso era muito contestado até o fim da década de 1940, quando Deming, nos seus trabalhos de consultoria, concluiu ser válido em vários casos (LACOMBE, 2009. p.256)

Nesse sentido, a norma ISO 8402/1994 define gestão da qualidade total da seguinte forma: modo de gestão de uma organização, centrado na qualidade, baseado na participação de todos os seus membros, visando ao sucesso no longo prazo, por meio da satisfação do cliente e dos benefícios para os membros da organização e a sociedade.

Para Lacombe (2009) a gestão da qualidade total requer pessoas motivadas e treinadas para obter produtos e serviços de qualidade, bem como um contínuo sistema de controle e revisão, com constante *feedback* para corrigir os desvios em relação às metas e padrões estabelecidos.

Esse autor, contribui ainda na análise que o sistema deve ser revisto periodicamente para verificar a possibilidade de todos os níveis da organização e deve ser liderada pela sua alta administração. Como em qualquer processo de mudança, é indispensável não só o apoio, mas também o envolvimento da alta administração da organização. Isso deve contribuir para a qualidade de vida do trabalhador. Sobre a qualidade de vida, Minayo et. al( 2000, p.30) a conceitua:

Uma representação social criada a partir de parâmetros subjetivos (bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal), e também objetivos, cujas referências são a satisfação das necessidades básicas e das necessidades criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social de determinada sociedade.

A partir desse conceito, compreende-se que a qualidade de vida no trabalho interfere na qualidade de vida do sujeito. Conceitos se entrelaçam e refletem a crescente preocupação com o bem-estar e a satisfação pessoal e profissional. Em busca da competitividade e a participação no mercado globalizado, as empresas estão investindo e implantando tecnologias direcionadas para a qualidade total. Para se tornarem eficazes, dependem da participação e

comprometimento de todos os indivíduos envolvidos com a organização de forma a alcançar sua metas.

Em se tratando do conceito de qualidade de vida no trabalho, nota-se de alguns anos para cá, o crescimento de notícias, eventos, estudos e publicações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Limongi-França e Zaima (2002, p. 405) escrevem que esse é um tema que tem despertado o interesse por parte do empresariado brasileiro, provavelmente pela possível ligação com a satisfação do empregado e conseqüente perda ou aumento de produtividade que pode surgir dessa associação.

Nesse sentido, novas síndromes, como lesão por esforço repetitivo (LER), tecno-estresse, síndrome do desamparo (medo da empregabilidade e do emprego), depressão, violência e muitas novas formas de estresse ocupacional, fazem parte dos desafios da gestão de qualidade de vida no trabalho.

Segundo Limongi-França (2008, p. 107) “lesões por esforços repetitivos ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – são as doenças de maior prevalência entre as relacionadas ao trabalho em nosso país”. De acordo com o INSS, são a segunda causa de afastamento do trabalho no Brasil. Individualmente causam muito sofrimento, incapacidade e longos períodos de afastamento.

Em termos estatístico-epidemiológicos a situação é epidêmica, com curva ascendente. Somente no Estado de São Paulo, a cada cem trabalhadores, um apresenta algum sintoma de LER/Dort, segundo dados da Organização Mundial de Saúde(OMS). As lesões atingem o trabalhador no auge de sua produtividade e experiência profissional, já que a maior incidência ocorre na faixa etária de 30 a 40 anos.

Nesta perspectiva, a qualidade de vida no trabalho hoje, pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. Respeitar o trabalhador como ser humano é contribuir para a construção de um desenvolvimento sustentável nesse contexto, é crucial que as organizações tenham a necessidade dessa qualidade como questão de competitividade organizacional (LIMONGI-FRANÇA e ZAIMA, 2002, p. 406).

Assim, percebe-se que o desenvolvimento desses aspectos favorecem o atendimento e o desenvolvimento do ser humano como ser multidisciplinar. Favorece também para construção de alicerces de uma organização inteligente e inovadora. É importante ressaltar

que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolva e realiza.

É preciso que deixemos de lado aquela ideia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção (LIMONGI-FRANÇA e ZAIMA, 2002, p. 406).

Para essas autoras (LIMONGI-FRANÇA e ZAIMA, 2002, p. 406) faz-se necessário comentar também sobre a qualidade de vida pessoal. Quando abordam “no estudo da qualidade de vida pessoal é indispensável adotar a visão biopsicossocial”. Esse conceito originou-se na medicina psicossomática, com Liposwiski, nos anos 1970, com o resgate da visão integrada, logística, do ser humano em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes. O ser humano não se divide, toda manifestação é complexa e interligada. Cada pessoa é como um complexo biopsicossocial composto de interfaces biológicas, psicológicas e sociais que regem simultaneamente aos estímulos recebidos.

Nessa visão biopsicossocial da QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) revela a preocupação com o indivíduo como um todo, adotando uma visão moderna e ampla do conceito de saúde. A saúde não é apenas a ausência de doença mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social, como estabeleceu a Organização Mundial de Saúde nos anos 1980. A visão biopsicossocial possibilita a melhor compreensão dos problemas da organização, fornecendo indícios de disfunções com base na análise dos sintomas apresentados pelos empregados.

Fazendo uma reflexão percebe-se que uma maior participação, como demanda pela gestão da qualidade, implica maiores esforços e energia da parte dos trabalhadores, bem como uma maior parcela de responsabilidade a assumir. E, nem todos os trabalhadores possuem a mesma estrutura, o processo de mobilização de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é um imenso complexo que envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e as possibilidades de estar engajado e de participar ativamente (CHIAVENATO, 2008, p. 487).

Para o autor, são muitos os fatores que contribuem para a qualidade de vida no trabalho, desde o salário até as condições de trabalho e o reconhecimento dos resultados

alcançados. Devendo portanto, as empresas procurarem proporcionar aos funcionários sua auto estima para que exerçam com motivação suas tarefas.

## 2.1 O Poder da Qualidade de Vida no Trabalho Dentro das Organizações

A garantia da qualidade de vida dos funcionários é, para muitas empresas, estratégia de investimento para gerar bons negócios. A adoção de práticas mais saudáveis, dentro e fora do ambiente de trabalho, a preservação da qualidade de vida e a garantia de satisfação e motivação da equipe passa a ser uma preocupação por parte das empresas. Investir continuamente nos seus colaboradores, bem como em sua saúde, segurança ocupacional e qualidade de vida é fundamental.

Executar um modelo de gestão de pessoas baseado nas competências essenciais para os trabalhadores, como capacidade para criar e comunicar-se, que busca gerar informações para cada profissional sobre sua performance, de vários pontos de vista: de seu superior, dos colegas, subordinados e clientes, proporcionando assim uma visão ampliada e maior assertividade na condução de estratégias para seu auto desenvolvimento.

Nesse caso, creditando a importância da área de RH à atuação como agente para viabilizar resultados, tornando disponíveis as melhores ferramentas de gestão, adaptadas às características e necessidades da empresa, bem como à formação de uma cultura organizacional adequada e ao desenvolvimento das competências-chave para o negócio ( DAVIS e NEWSTROM, 1992, p.38).

Nesse contexto, a qualidade de vida dos colaboradores deve representar para a empresa, um investimento no futuro de seus próprios negócios. Para tanto, procurar estimular e criar condições para a adoção de um estilo de vida mais saudável, dentro e fora do ambiente de trabalho, para preservar a qualidade de vida e garantir satisfação e motivação da equipe é função estratégica da gestão.

Corroborando nesse aspecto, a sociedade deve compreender as organizações e fazer delas um uso adequado por que são necessárias para que se atinja os benefícios da civilização. Elas são necessárias para a paz mundial, para o sucesso do sistema de ensino, bem como para outros objetivos benéficos. O progresso da nossa sociedade depende das organizações eficazes (DAVIS e NEWSTROM 1992, p. 4).

Nesse contexto, muitos empresários estão percebendo que melhorar a qualidade de vida de seus funcionários e de suas famílias torna a empresa mais saudável, competitiva e produtiva. Não se tem dúvidas de que quanto melhor as condições de trabalho e de vida dos

funcionários mais lucrativa e competitiva torna-se a empresa. Muito mais do que conhecimento técnico, o grande diferencial segundo Zago (2008) hoje, é a motivação e o comprometimento dos funcionários com a qualidade e excelência do trabalho realizado.

Portanto, um ambiente organizacional onde há uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho torna-se saudável e mais propício ao aumento de produtividade. Este ambiente reflete no comportamento do funcionário no atendimento aos clientes e no contato com fornecedores.

Na visão de Westley *apud* Mendonça (2010) a qualidade de vida no trabalho pode ser verificada por meio de quatro indicadores fundamentais: econômico, político, psicológico e sociológico, julgados como quatro problemas que são causados, respectivamente pela injustiça, insegurança, alienação e ausência de leis e regulamentos.

O mesmo ainda afirma que as causas de insatisfação representadas pelos indicadores econômico e político, na realidade, são encontradas desde o século passado, através da concentração dos lucros e da exploração dos trabalhadores, geralmente relacionadas à injustiça e à concentração de poder, observando-se como resultado o aumento da insegurança. De acordo com Zago (2008) para os empresários investir em qualidade de vida no trabalho é a própria sobrevivência da organização. Dentro de uma gestão empresarial não pode existir autoritarismo, deve-se prezar pelo diálogo e a tolerância, estimulando a cooperação, desestimulando a competição entre departamentos e indivíduos.

Nesse sentido, qualidade de vida no trabalho é trabalhar com alguém, para alguém, fazendo o que se gosta, enfrentando questões sérias e lutando por direitos e deveres. A empresa tem que ter um bom ambiente de trabalho e os funcionários precisam estar comprometidos com o negócio. A empresa não pode ser vista como uma mãe. Quando isso acontece, cria-se uma relação de dependência e nada funciona. Onde não existem críticas não existe progresso. Qualidade de vida é trabalhar onde se quer, onde se sente bem com transparência nas relações internas, equilíbrio econômico e criatividade.

Uma das formas de se manter equilíbrio econômico, bom relacionamento entre os funcionários, e sobretudo criatividade, nos dias de hoje, é gerenciar a própria carreira, uma tendência que começa a se firmar no mercado de trabalho, reforçada pela revista *Você S.A.* em todas as suas publicações.

Manter um equilíbrio entre as necessidades da empresa e dos colaboradores é outro ponto muito importante. "As pessoas que valorizam e mostram suas habilidades conseguem gerenciar sua carreira e têm sempre lugar no mercado", afirma a jornalista Maria Amália

Bernardi. Nesse prisma qualidade de vida no ambiente profissional é sinônimo de bom trabalho realizado com prazer.

## 2.2 Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem no Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas – SEBRAE/PI

Objetivando conhecer o programa de qualidade de vida no trabalho (QVT) de uma empresa, realizou-se uma visita ao SEBRAE/PI –Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas para observação e conhecimento de aspectos relacionados ao programa de vida no trabalho de seus servidores, instituído como forma de melhorar o desempenho funcional de seus profissionais.

Na ocasião foi utilizado como instrumento de pesquisa a entrevista para coleta de informações necessárias à realização do trabalho. O sujeito da pesquisa foi a Coordenadora do Setor de Recursos Humanos da Empresa, Dra. Valéria Moraes de Sousa Ribeiro e funcionários, cujos resultados serão apresentados nas seguintes categorias: característica da instituição e programa de qualidade de vida no trabalho.

### 2.3.1 Característica da instituição

Segmento – Serviço social autônomo, contando com 135 servidores.

Organograma – O SEBRAE/PI é composto por um Conselho Deliberativo Estadual, com um Conselho Fiscal, uma Secretaria, uma Assessoria Institucional e uma Assessoria Jurídica do CDE.

Diretora técnica – com uma Secretaria, uma Assessoria Técnica, uma Unidade de Atendimento Individual e Mercado, Unidade de Conhecimento e Tecnologia, Unidades de Atendimento Coletivo.

Superintendência com uma Secretaria, uma Assessoria Técnica, uma Assessoria de Políticas Públicas, uma Unidade de Marketing e Comunicação.

Diretoria Administrativa –Financeira com uma Secretaria, uma Assessoria Técnica, uma Assessoria Jurídica DIREX, e Unidades de Gestão Interna. Unidades Regionais.

A visão do SEBRAE/PI é ser uma grande agência de desenvolvimento no país, tendo como missão fomentar o empreendedorismo e o desenvolvimento sustentável da micro e pequena empresa. Apresenta como valores a ética, o bom uso dos recursos financeiros, valor da inovação (vanguarda, ponta), valor da excelência.



### 2.3.2 Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

O programa denominado “De bem com a vida” tem como objetivos desenvolver e realizar ações de promoção de qualidade de vida no ambiente de trabalho que contribuam para melhoria das condições de trabalho, a partir da diminuição da taxa de absenteísmo, melhoria da produtividade, elevação do nível de satisfação no trabalho dos funcionários, fortalecimento da imagem do SEBRAE/PI, comprometimento e integração das unidades e equipes de trabalho, redução dos níveis de estresse, a promoção da motivação das pessoas e implantação de medidas de segurança no trabalho e medicina preventiva.

Segundo a Coordenadora, os beneficiados com o programa são os colaboradores do SEBRAE/PI, destacando como benefício a fisioterapia preventiva, apontando como aspecto positivo do programa a melhoria nas dores sentidas pelos funcionários, disposição no trabalho e elevação da auto estima. No entanto, o programa para melhorar precisa da educação, ou seja, através da conscientização dos funcionários para poder cuidar-se mais, pois alguns ainda se negam a participar ou participam pouco da atividade realizada pelo programa, no entanto se os mesmos se conscientizassem dos benefícios da fisioterapia poderiam estar bem melhor (Depoimento da Coordenadora).

Observou-se a existência de ambientes propícios (salas equipadas) ao desenvolvimento de ações preventivas para o favorecimento da saúde do trabalhador. Nesse caso, vale lembrar Limongi-França (2008, p. 107) quando diz que lesões por esforços repetitivos ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – são as doenças de maior prevalência entre as relacionadas ao trabalho em nosso país. De acordo com o INSS, são a segunda causa de afastamento do trabalho no Brasil. Individualmente causam muito sofrimento, incapacidade e longos períodos de afastamento.

## 3 RESULTADOS

A pesquisa mostrou que hoje em dia, a qualidade de vida no trabalho evidencia os colaboradores como detentores de merecida importância pela organização que envolvidos em diversos níveis, são abordados como parceiros e, não mais como recursos humanos, mas integrando indivíduos à organização de forma harmoniosa, mantendo sua integridade física e mental, valorizando-o literalmente como pessoa, considerando fatores psicológicos, políticos, econômicos e sociais do trabalhador.

Constatou-se que no SEBRAE-PI é oferecido um programa de qualidade de vida no trabalho a seus funcionários denominado “de bem com a vida” oferecendo fisioterapia preventiva objetivando evitar possíveis lesões que muitas vezes o trabalho repetitivo pode provocar, mas que infelizmente alguns funcionários não aceitam participar ou tem pouca participação por falta de conscientização dos mesmos da importância do programa para a sua saúde..

Na empresa pesquisada verificou-se que a mesma tem como missão o empreendedorismo procurando apoiar as micros e pequenas empresas oferecendo oportunidade para quem quer iniciar seu próprio negócio, tendo como visão ser uma grande agência de desenvolvimento no país.

Para a Coordenadora entrevistada do SEBRAE-PI, a empresa realiza um programa de qualidade de vida no trabalho que atende as necessidades destes, e que a gestão de pessoas da empresa contribui bastante para o sucesso dos funcionários na empresa, e que o trabalho realizado pelas equipes dentro da organização é de total harmonia, amizade, transcorrendo em um ambiente agradável contribuindo portanto para o bem estar de todos.

Hoje estamos melhores assistidos, mais desenvolvidos fisicamente e mentalmente graças aos exercícios praticados. Às vezes até esquecemos das dores do corpo e dos problemas que deixamos em casa(Depoimento dos funcionários).

Os funcionários entrevistados afirmaram que o trabalho melhorou sensivelmente depois da instalação do programa.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Atualmente as empresas estão tendo uma maior preocupação com a qualidade de vida de seus funcionários, especialmente na empresa estudada e que proporcionar um ambiente agradável para que os mesmos se sintam bem irá contribuir para um melhor desempenho de suas funções.

Entendemos que acompanhar as mudanças que estão acontecendo e não mais só a preocupação com o aspecto organizacional, mas também voltar a sua atenção para a qualidade de vida no trabalho é atualmente o objetivo das empresas. Temos consciência de que o trabalho é importante para o ser humano, mas que este precisa ter condições adequadas para que o homem ou a mulher possa realizá-lo de maneira digna. Portanto, um programa de qualidade de vida no trabalho deve atingir todos os níveis, direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o comprometimento humano.

Diante disso constatou-se que os objetivos do Programa de qualidade de vida no trabalho da empresa eleva a auto estima do funcionário, indo inclusive de encontro a afirmação de alguns teóricos. Para tanto, procurar estimular e criar condições para a adoção de um estilo de vida mais saudável, dentro e fora do ambiente de trabalho, para preservar a qualidade de vida e garantir satisfação e motivação da equipe deve ser um dos objetivos da empresa, e isso se percebeu no SEABRE/PI.

Percebeu-se também a motivação e valorização do trabalho dos funcionários diante dos depoimentos mencionados e a observação do desenvolvimento das funções com satisfação. Nesse caso, os empresários precisam entender que a principal motivação é a qualidade de vida no trabalho, para que o trabalhador sinta-se bem, a fim de exercer com prazer sua atividade dentro da empresa.

Parabenizamos a empresa pelos benefícios oferecidos aos funcionários através do programa, ao mesmo tempo em que lamentamos o fato de alguns não participarem do programa, achando que, se a empresa oferece um Programa que ajuda na prevenção destas lesões através da fisioterapia preventiva, cabe aos funcionários aproveitarem para que sejam evitados desconfortos em sua saúde futura.

## REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro, 2008.
- DAVIS, K.; e NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. Uma abordagem psicológica. São Paulo:Pioneira, 1992
- FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho. Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- LIMONGI-FRANÇA.,Ana Cristina.; ZAIMA, Gustavo. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT): com ênfase em pessoas equipes e liderança. IN: **Manual de Gestão de Pessoas em Equipes**. Estratégias e tendências, volume 1, São Paulo: Gente, 2002.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. 3. reimp. - São Paulo: Atlas, 2008.
- MENDONÇA, Anna Carolina Dantas.(2010) **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <http://pt.scribd.com/> Acessado em 11 de set; 2012.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. **Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário.** Ciência & Saúde Coletiva. Vol. 5. nº 1. Rio de Janeiro, 2000.

ZAGO, Leandro (2008). **Qualidade de vida no trabalho dentro das organizações.**

Disponível em: <http://www.empresativa.blogspot.com.br/> acessado em 08 de julho de 2012.

**Apresentado em: 18.11.2012**

**Aprovado em: 27.11.2012**