

TRABALHO OU LAZER? TRANSFORME SUA EMPRESA

Daniella Bergamini*, Rosane Candiota Masiero*, Ana Alice Vilas Boas**

* Mestrandos do Programa de Pós-graduação em Gestão e Estratégia em Negócios (PPGEN)
da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

** Professora Adjunto II – ICHS/UFRRJ. Coordenadora do PPGEN.

RESUMO

O ser humano vive hoje em num mundo de mudanças em ritmo acelerado. A busca pela liberdade, pelo maior poder de escolha e informações sem fronteiras. É preciso mudar para sobreviver. A Qualidade de Vida no Trabalho está se tornando uma necessidade. A empresa de hoje precisa demonstrar autenticidade, responsabilidade e ética. Sempre dedicada aos seus objetivos. Reconhecer a importância de lidar com pessoas, vinculando o desempenho em um serviço ao crescimento pessoal. Para isso foi feito um estudo do que as empresas podem utilizar como um diferencial competitivo no seu desenvolvimento e na aplicação de programas de qualidade de vida no trabalho agregando valor na relação com seus trabalhadores sem esquecer do comprometimento com a finalidade da empresa.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas, Motivação e Comprometimento.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo trata da Qualidade de Vida no Trabalho, considerada indispensável à produtividade e à competitividade, cruciais à sobrevivência para toda e qualquer empresa. A Qualidade de Vida no Trabalho é uma preocupação crescente e fundamentada, de todas as empresas que buscam ser altamente competitivas, em mercados cada vez mais globalizados.

Atualmente, existe a certeza de que o homem é o principal elemento diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio. Sabe-se que para atingir, a Produtividade, Competitividade e Qualidade, a empresa precisa refletir sobre as novas formas de organização do trabalho direcionadas para a Excelência Gerencial, exigindo maior comprometimento e participação dos empregados.

Pretende-se mostrar o que já existe nas empresas e o que as organizações estão percebendo como diferenciador pela busca da vantagem no capital humano e como manter essas pessoas satisfeitas no seu local de trabalho e em suas vidas pessoais, para que tenham condições de desempenhar bem o seu papel.

2-REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1- Qualidade de Vida vem de Dentro para Fora

A vida do ser humano é criada sempre de dentro para fora. A crença no contrário e as atitudes desencadeadas por essa crença são responsáveis por muita dor, sofrimento, angústia, estresse e conflitos.

Sandra Rosenfeld, escritora, palestrante e autora do livro *O que é Meditação*, desenvolveu um trabalho voltado para qualidade de vida, fez uma pesquisa para saber o que as pessoas pensam sobre o tema. A pergunta, em princípio, era uma só: O que é para você qualidade de vida? Todos, sem exceção, responderam, não exatamente nesta ordem, que qualidade de vida é morar bem, comer bem, usufruir de saúde, ter um trabalho com uma boa remuneração que dê para pagar o essencial e ainda sobre para o supérfluo. (ROSENFELD, 2004).

O interessante que muitas das respostas incluíam a palavra supérfluo para designar o que para eles não era essencial. Querendo saber o que não era essencial, foi feita uma segunda pergunta: o que para você é supérfluo? A resposta: teatro, cinema, comer fora e viajar.

Com a resposta do que é supérfluo a pesquisadora pode compreender o porquê da dificuldade em saber realmente o que é qualidade de vida. Pois na verdade, cultura e diversão não são supérfluos, são bens de primeira necessidade, um direito de todos nós. Supérfluo é aquilo que as pessoas não desejam, que não precisam, que não faz nenhuma diferença para melhorar na vida delas.

Mas voltando, as respostas apenas confirmam o que a maioria pensa, que qualidade de vida depende exclusivamente de fatores externos. Muitas pessoas têm a tendência de acreditar, por uma questão de educação e que já faz parte de nossa cultura ocidental, que tanto as dificuldades quanto o bem-estar vêm de fora e também do futuro. É por isso que a maioria procura a felicidade na cara metade que um dia, acreditam, ainda vão encontrar; no aumento de salário; no apartamento que vão comprar; na aposentadoria, quando muitos têm a certeza que aí sim pode se divertir a valer. Apostando nas soluções externas coloca o ser humano suas frustrações na incapacidade do companheiro ou companheira de fazê-lo feliz. Por fim aquietam suas angústias, ansiedade, medo e solidão, nas compras, num passeio no shopping, na bebida e até nas drogas. Pura ilusão. A vida é criada, sempre, de dentro para fora. A crença no contrário e as atitudes desencadeadas por essa crença têm se mostrado responsáveis por muita dor e sofrimento, por relacionamentos conturbados, angústia, estresse e conflitos.

Se qualidade de vida fosse somente morar e comer bem, ter saúde e um emprego com um bom salário, como justificar as pessoas que têm tudo isso e são infelizes, estressadas, mal-humoradas, estão sempre se queixando de tudo e de todos? Não... Qualidade de vida é mais do que isso. É principalmente a capacidade para transitar de forma equilibrada pelos desafios do dia-a-dia.

Desafios sim, porquê é assim que as pessoas devem ver e enfrentar os chamados problemas. Desafios a serem superados, contornados e resolvidos. Na verdade é isso que todos querem e anseiam. Capacidade para fluir pelo cotidiano de maneira tranqüila, segura e criativa. O que é possível, desde que coloquemos o nosso foco no lugar correto, transferindo-o de fora para dentro. É aí que estão todas as respostas. Sócrates, um dos mais respeitados sábios, escreveu a célebre frase: “Conhece-te a ti mesmo.” Como o ser humano pode se conhecer olhando para fora? Desta forma o livro ‘Uma pequena viagem ao mundo dos seus sonhos’, traduz:

“Qualidade de Vida tem a ver com a busca contínua da realização integral do ser humano através de estímulos adequados à plena utilização de sua capacidade mental, física e psíquica. Tem tudo a ver com Equilíbrio e com a experimentação intensa de todas as dimensões de sua realização pessoal” (PEIXOTO, 1999, p.XV).

Qualidade de Vida é saber usar recursos internos. Mas como, sem saber que recursos são esses? Muitos dizem que “não viemos com manual de instruções.” No entanto, isso não é verdade. Viemos sim, só que a maioria passa a vida toda procurando esse manual fora, quando ele está dentro. Essa busca incessante no lugar errado é motivo de muita ansiedade e decepção.

Não é possível pensar em qualidade de vida sem ter as rédeas da própria vida. Sem ter o controle sobre o que se pensa, fala e faz. A maioria das pessoas vive no “piloto automático”. É por isso fazem e falam coisas que se arrependem depois, é por isso que raramente estão aonde deveriam estar, no momento presente e é também por isso que deixam a vida escorrer entre os dedos.

2.2. Felicidade e Qualidade de Vida Andam Juntas

Felicidade e Qualidade de Vida, duas palavras que hoje muitas pessoas, mais do que nunca, tentam achar fórmulas para alcançá-las. Podemos afirmar que Felicidade rima com Qualidade de vida.

A partir dessa afirmativa, pode-se dizer que é possível, e se forem ver, não precisam de fórmulas mágicas para poder alcançá-las. “O livro ‘*A psicologia da Felicidade*’ resume pesquisas conjuntas desenvolvidas com técnicas chamadas ‘Método de amostragem da Experiência’ nas Universidades de Chicago e de Milão a respeito dos aspectos positivos da experiência humana, e neste livro o autor descobriu :

“que a felicidade não é algo que acontece; não é o resultado da boa sorte ou do acaso. Não é algo que o dinheiro possa comprar ou que o poder possa controlar. Não depende de acontecimentos externos, mas sim de como os interpretamos. A felicidade, na realidade, é um estado que precisa ser preparado, cultivado e defendido por todos nós. As pessoas que aprendem a controlar sua vivência interior serão capazes de determinar a qualidade de suas vidas; isso é o mais próximo que qualquer um de nós consegue chegar ao estado de felicidade (CSIKSZENTMIHAYI, p.14)”

Apesar do ser humano ver e ouvir muitas chamadas da mídia, para que possam atingir a felicidade através desta questão não depende dos outros, mas sim de cada um de nós. Se as pessoas mudam os seus hábitos, estipularem prioridades, permitirem estar bem, respeitar os seus limites, fazer concessões, otimizar seu humor, com certeza irão conseguir alcançar a tão esperada qualidade de vida e conseqüentemente a felicidade.

2.3- Diagnóstico da Qualidade de Vida dos Recursos Humanos

È imprescindível que as Organizações de hoje, neste contexto altamente competitivo estejam antenadas com o que acontece tanto internamente como externamente no mundo organizacional.

Chiavenato (2002, p.20) esclarece: *“hoje com o advento do terceiro milênio, com a globalização da economia e o mundo fortemente competitivo, a tendência que se nota nas organizações bem-sucedidas é de não mais administrar recursos-humanos, nem mais administrar pessoas, mas, sobretudo, administrar **com** as pessoas. Tratando-as como agentes ativos e proativos, sobretudo dotados de inteligência e criatividade, de habilidades mentais e não apenas de habilidades e capacidades manuais, físicas ou artesanais. As pessoas não são recursos que a organização consome e utiliza e que produzem custos. Ao contrário, as pessoas constituem um fator de competitividade, da mesma forma que o mercado e a tecnologia. Assim, parece-nos melhor falar em **Administração de Pessoas** para ressaltar a administração com as pessoas – como parceiros- e não sobre as pessoas- como meros recursos).”*

A cultura organizacional passou a receber forte impacto do mundo exterior e passou a privilegiar a mudança e a inovação com foco no futuro e no destino da organização. Essa nova dinâmica é determinada por vários fatores, entre os quais se ressalta o processo contínuo de inovação e a evolução tecnológica.

As organizações, ao introduzirem inovações tecnológicas, raramente se preocupam em avaliar os aspectos humanos relacionados e afetados por tal processo, e também não levam em consideração o indivíduo.

O advento destas novas tecnologias nas organizações provoca mudanças em relação à produção e ao ritmo do trabalho, determinando um incremento ou não na qualidade de vida

dos trabalhadores. Isto porque a inovação no processo tecnológico produz impactos consideráveis sobre todos os fatores produtivos (indivíduos, organizações, cultura e ambiente).

O conflito que surge com essas transformações propicia uma maior necessidade, por parte das organizações, de respeito pelos valores sociais, da responsabilidade social, do desenvolvimento integrado social e humano, para que a empresa seja agente de desenvolvimento e progresso social e se torne mais solidária, mais justa e transparente.

Diante da importância deste compromisso das organizações para com os trabalhadores, a questão da qualidade de vida no trabalho entra em evidência. As pessoas passaram a ser a principal base da nova organização, envolvendo-a em diversos níveis, sendo abordadas como parceiros e não mais como meros recursos humanos. A partir disso, as políticas e as práticas de RH referentes à qualidade de vida no trabalho possuem tendência a serem mais valorizadas como modo de integrar o indivíduo à organização de forma harmoniosa, mantendo sua integridade física e mental, valorizando-o enquanto pessoa.

As organizações, através das condições de trabalho oferecidas, devem proporcionar qualidade de vida por meio de um ambiente favorável para o atendimento das necessidades e do desenvolvimento integral do ser humano. Em uma perspectiva atual e globalizada, as pessoas devem considerar que a qualidade de vida no trabalho deve envolver toda uma priorização no atendimento de necessidades e de aspirações humanas, com base na idéia de humanização do trabalho e de responsabilidade social das organizações.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho acompanhou as transformações e as evoluções sócio-organizacionais ganhando, gradativamente, maior destaque nos meios acadêmico e organizacional. Atualmente, muitas organizações procuram implantar programas de qualidade de vida no trabalho aliados a programas inovadores de gestão, muitas vezes, como forma de buscar apoio e comprometimento dos trabalhadores a esses programas.

Segundo Fernandes (1996), uma visão mais ampla, a qualidade de vida no trabalho relaciona-se com aspectos ligados ao desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, considerando fatores psicológicos, políticos, econômicos e sociais do trabalhador. E, numa concepção ainda mais abrangente, contempla aspectos ligados à participação política e econômica, à qualidade de vida global e às questões de cidadania.

Resta saber, se o que está sendo escrito e falado está realmente sendo realizado ou se estas novas abordagens da gestão de Recursos Humanos estão direcionadas aos corações dos membros organizacionais, destinadas apenas a manipulá-los sutilmente, concedendo-lhes inúmeros benefícios em troca da sua obediência..

2.4. Cooperação entre Empresa e Funcionário

A Qualidade de Vida é um tema cada vez mais abordado na mídia, nas empresas e até mesmo no ambiente familiar. As pessoas se conscientizaram de que o termo tem um significado amplo que engloba diferentes áreas da vida, e vêm incorporando a questão no seu dia-a-dia, tanto individualmente quanto coletivamente.

Desta forma, Tsukamoto, consultor internacional, destaca: “ É impossível obter do cliente uma taxa de satisfação maior do que as apresentadas pelos funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A insatisfação, a má-vontade, o desconforto e outras situações negativas para o trabalhador se incorporarão, de uma forma ou de outra, ao produto final, reduzindo o nível de satisfação do consumidor.” (FERNANDES, 1996, p.14).

De acordo com autores como Godoy (1995, p.57) e Lima (1994, p.55), o mundo corporativo já está consciente da importância da qualidade de vida e da necessidade de criar melhores condições para o bem-estar dos colaboradores. Aqueles que investiram, já começam

a colher os frutos dessa colaboração entre empresa e funcionário, comprovando que o profissional produz mais e melhor quando se sente feliz e motivado.

Essa busca por qualidade de vida insere-se no contexto da Responsabilidade Social, prática que deve ser incorporada tanto pelas empresas quanto pelos próprios profissionais. Assim, para que os programas de qualidade de vida gerem benefícios efetivos, o que vai se propagar para toda a sociedade, o comprometimento deve ser completo: a empresa desenvolve políticas, ações e programas de estímulo a uma vida saudável, e o funcionário, por sua vez, deve perceber que seu papel é fundamental para que os objetivos sejam alcançados por ambas as partes (SHIBUYA, 2004).

A iniciativa de promover projetos visando a satisfação pessoal dos colaboradores cresce cada vez mais no mercado de trabalho, de microempresas a grandes corporações multinacionais. Num futuro próximo, o que diferenciará uma empresa da outra será a qualidade de vida de seus colaboradores, bem como o clima que predomina no local de trabalho, diminuindo a importância do tamanho da empresa e ressaltando a produtividade e a qualidade resultantes do bem-estar organizacional.

Para que os programas sejam eficazes, Shibuya, a presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV - Nacional) afirma que é preciso ter alguns cuidados como: partir da realização de uma pesquisa sobre o perfil dos colaboradores e suas reais necessidades; implantar ações contínuas transparentes, de curto, médio e longo prazo; envolver a alta cúpula; contar com uma equipe multidisciplinar que saiba lidar com as diferenças internas; avaliar constantemente os resultados do programa; inserir o programa dentro da Política de Recursos Humanos.

Já o colaborador deve se comprometer em cultivar um estilo de vida saudável, o que faz uma grande diferença para seu rendimento no mercado de trabalho. É preciso adquirir uma condição física boa e manter a saúde sempre em dia, por meio de exercícios e de uma alimentação equilibrada.

Cuidar dos aspectos emocionais e psicológicos também é indispensável, o que inclui uma atenção muito especial à questão da auto-estima. Guardar um tempo para curtir momentos de lazer e conectar-se com o lado espiritual é essencial. O importante é saber conciliar afazeres profissionais com a vida pessoal, dedicar-se a si mesmo e aos familiares. A Responsabilidade Social é conquistada, primeiramente, por meio da Responsabilidade Pessoal.

Desta forma Shibuya (2004), acrescenta: “ *Toda atitude tomada para valorizar as virtudes do ser humano deve ser valorizada e incentivada. Portanto, com as empresas e colaboradores trabalhando em conjunto para promover o bem estar físico e emocional de todos, as atitudes positivas e a integração entre organizações e sociedade, a Qualidade de Vida deixará em breve de ser uma bandeira para se tornar um bem comum.*”

Por ser tão importante hoje em dia, será verificado a seguir algumas atividades físicas que podem existir numa organização para melhorar o condicionamento e a própria saúde de seus colaboradores.

2.5. Atividade Física nas Empresas

A idéia surgiu nos Estados Unidos. As empresas descobriram que não era pouco o dinheiro que perdiam com as faltas no trabalho e os gastos com doenças. Grande parte da conta, cerca de 30%, são gastos pelas empresas, então começaram a investir em programas de prevenção.

Colocaram então os funcionários para "malhar". Entre tantos outros benefícios, os exercícios fortalecem o sistema imunológico, diminuem a ansiedade e melhoram o humor. Já

são 4300 empresas equipadas com o que batizaram de "fitness corporativo" para seus funcionários. É a malhação capitalista, baseada na constatação de que funcionário saudável trabalha melhor e falta menos. Em números, isso significa que, para cada dólar investido em atividade física, se economizam 3,2 dólares em custos médicos.

O grande chamariz dos programas de ginástica está em oferecer aos funcionários a possibilidade de frequentar a academia a qualquer hora do dia, sem desembolsar nem um tostão ou a preços simbólicos. De tempos em tempos são submetidos a Avaliações Físicas para saber a quantas anda o objetivo de seus programas. Por exemplo na Coca-cola, as aferições são trimestrais, no SBT são semestrais. Então fica combinado assim: não basta ter carteira assinada, é preciso também dispor da academia no serviço.

2.6. O Que Constara Numa Atividade Física Empresarial

O ano 2003, foi marcado por um grande avanço tecnológico, mudanças cada vez mais rápidas, informatização e com a exigência de profissionais preparados tanto física quanto intelectualmente (REVISTA EXAME, 2003)

Essa sociedade cada vez mais mecanizada e informatizada e de hábitos inadequados de vida, onde o homem, ao longo dos tempos, reduz suas experiências e quantidade de movimentos, o leva a uma perda de desempenho e o torna mais susceptível à doenças. A retomada da atividade física "esquecida" pelo homem no decorrer de sua evolução histórica, pode trazer como resultados maior motivação, maior disposição e menos falta ao trabalho, integração social, além de melhorar sua qualidade de vida. (REVISTA EXAME, 2003)

Quem lucra? A EMPRESA, pois aumenta a produtividade, diminui o absenteísmo, o número de acidentes, o turnover e as despesas médicas. O Funcionário, com o alívio do stress, melhora da postura, desperta o interesse pela prática de hábitos saudáveis, estimula o interesse pela prática de atividade física, melhora o relacionamento entre as pessoas, diminui o risco de acidentes e alivia dores musculares. Assim, terá maior disposição e estará mais motivado para o trabalho, movido pela melhora do seu bem estar geral.

O programa de Qualidade de Vida do Trabalho, normalmente é definido em conjunto, respeitando as necessidades, condições e objetivos da empresa e o *know how* da empresa contratada. Parte de uma avaliação diagnóstica e chega a um programa de atividades físicas adequado à sua realidade.

A atividade física em empresas vem sendo oferecida de forma recreativa, competitiva, com atividades de lazer e como parte de um programa de qualidade de vida, podendo ser dividida num Programa Global, da seguinte forma, conforme postula (HSM-MANAGEMENT, p.178-182, 2004).

1º- Ginástica Laboral, é a prática de exercícios físicos específicos de relaxamento e alongamento muscular realizada antes, durante e após o trabalho. Tem duração média de 10 minutos e é realizada no próprio local e com a mesma roupa de trabalho. Deve-se acompanhar os funcionários no local de trabalho para dar orientações que beneficiem sua postura e a forma correta de realizar determinados esforços e tarefas físicas.

2º- Condicionamento Físico, realizado antes ou após a jornada de trabalho com o objetivo de promover mudança no estilo de vida, reduzir os fatores de risco à saúde e desenvolver a capacidade física geral das pessoas. São trabalhadas principalmente a resistência aeróbica, resistência muscular localizada, força e flexibilidade em aulas de 1 hora a 1 hora e meia.

3º- Ginástica para Executivos, aulas de condicionamento físico para pequenos grupos, com duração média de 1 hora a 1 hora e meia, 3 vezes por semana, de forma personalizada.

4º- Avaliação Física, de EXTREMA IMPORTÂNCIA, paralela à realização de exame médico, a avaliação tem como objetivo checar a condição física atual e comparar os resultados entre as avaliações seguintes, bem como verificar a evolução do funcionário em todos os aspectos envolvidos numa avaliação e orientação física que são: anamnese clínica e física, antropometria (medições de gordura e massa muscular), ergometria: verificação de

pressão arterial em repouso e esforço, testes físicos de resistência muscular (abdominal e flexão de braços), testes de flexibilidade, avaliação postural.

5º- Palestras, com o objetivo de informar as pessoas sobre os aspectos que interferem no seu dia a dia e em assuntos relacionados à benefícios da atividade física, mudanças no estilo de vida e melhoria da qualidade de vida.

6º- *Fitness Room*, a tendência é valorizar o funcionário e as relações humanas, além dos programas de ginástica laboral, as empresas estão instalando em seu espaço físico, verdadeiras academias com o objetivo de melhorar o condicionamento físico das pessoas, ao mesmo tempo em que otimiza o tempo desse funcionário e oferece condições para que ele tenha uma vida mais saudável.

7º- Eventos esportivos e de lazer, a realização destes eventos aproxima as pessoas, melhorando as relações humanas e a integração entre os diversos setores da empresa. Através de atividades de lazer ou da realização de torneios esportivos internos, as pessoas passam a se conhecer melhor, a respeitar as regras do JOGO e conseqüentemente seus companheiros.

8º- Treinamentos Esportivos, mais e mais empresas oferecem a seus funcionários, após o expediente de trabalho, aulas de aprendizado ou treinamento em esportes como futebol, vôlei, tênis e etc, que proporcionam um convívio mais saudável. Além disso, a pratica regular de uma atividade física irá refletir no dia a dia, melhorando a disposição para o trabalho.

Todas estas atividades melhoram o “astral” das pessoas na empresa e isso reflete também na vida pessoal e familiar.

3. METODOLOGIA

Esse estudo parte de uma revisão bibliográfica sobre o tema Qualidade de Vida do Trabalho e é complementado por uma pesquisa em fontes secundárias para identificar as empresas pioneiras na implantação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Portanto, buscou-se informações em sites e revistas especializadas nesta área.

Sendo este tema tão importante nas empresas, vamos ver agora as empresas brasileiras pioneiras em Qualidade de Vida no Trabalho e um pouco dos seus programas nesta área.

4- EMPRESAS PIONEIRAS NO BRASIL

No Brasil várias empresas implantaram programas de qualidade de vida na década de 90, podemos verificar algumas delas:

A Natura desde 1994 desenvolve programas de nutrição atividade física, tabagismo, ergonomia, planos de assistência médica, etc. também relaciona vários benefícios diretos e indiretos. O envolvimento dos funcionários nas decisões é uma constante . Há uma permanente preocupação da organização em proporcionar equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A natura é uma organização voltada para a qualidade de vida. Essa preocupação em envolver os funcionários e garantir tranquilidade enquanto trabalham serve de grande estímulo à produção. O próprio ambiente com muito verde , estimula a criatividade, outro valor da marca Natura. (Exame, p.64, 2003).

A Dow Química com o Programa Viva a Vida, cujo objetivo inicial em 1991 foi motivar os funcionários a assumirem um estilo de vida saudável, combateu fatores como o sedentarismo, estresse, obesidade, tabagismo e maus hábitos alimentares. A porcentagem de fumantes diminuiu de 24% para 14% e cerca de 25% dos funcionários chegaram a praticar atividade física no local de trabalho.

O Bank Boston implantou em 1994 o Programa de Qualidade de Vida com a promoção de eventos esportivos, artísticos e culturais; conscientização sobre alimentação e atividades físicas; campanhas comunitárias e beneficentes. O interesse e participação cresceram tanto que foi criada a Olimpíada Interna e uma campanha que resultou com a inscrição de 800 pessoas em programas de atividades físicas. Ele desenvolveu um Programa

de Apoio Pessoal (PAP), trata-se de uma rede de profissionais de saúde pronta a dar orientações para melhorar a qualidade de vida dos seus funcionários. Transparência, credibilidade e liberdade de expressão são valores cultivados na prática por lá. Outro programa por eles desenvolvido, VOE -Veja, Ouça e Entenda - , é um canal de comunicação direta com o presidente. O Banco acredita que deve ser a deles a primeira porta aberta para que os funcionários tirem dúvidas sobre carreira, relatem suas insatisfações ou troquem idéias sobre o futuro. Resultado: funcionários comprometidos, clima interno de muita camaradagem. (EXAME, p.72, 2003).

A 3M, em 1994 criou um programa de atividade física, nutrição, reabilitação e ergonomia com excelentes resultados. Em 1996 uma pesquisa quantificou um grau de satisfação muito alto em relação ao bem estar, relacionamento e disposição para o trabalho. Onde o grau de fidelidade de seus funcionários é enorme. A razão para isso é a liberdade para trabalhar que a multinacional americana oferece a seus colaboradores. Mesmo sendo uma indústria onde processos rígidos devem ser seguidos, as pessoas são estimuladas a serem criativas, a opinar e a buscar soluções. Quem ocupa cargo de chefia é orientado a ouvir sempre sua equipe e dar o feedback. A empresa investe pesado em treinamentos nas áreas de qualidade, preservação do meio ambiente, saúde e segurança. (EXAME, p.64, 2004)

A Todeschini está durante quatro anos consecutivos entre as dez melhores empresas para se trabalhar, pelo Guia da Revista Exame. Também aderiu a um programa de qualidade vida através da criação de, um ginásio superbem equipado, que conta com assessoria completa de professores além do clube campestre, consultório médico e odontológico em sua sede e aulas de ioga. Para ela equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é essencial para o ser humano. A organização possui um pacote de benefícios que inclui bolsas de estudo, além de fornecer um bom plano de saúde, um clínico-geral e um ginecologista que vão a empresa uma vez por semana. E como um incentivo àqueles que não chegam atrasados na semana, ganham uma cesta básica na sexta-feira.

E como um ponto forte destacado pelos funcionários, é a política de remuneração. (EXAME, p. 44-45, 2004)

Estas empresas se preocupam com a qualidade de vida dos seus funcionários e até mesmo de seus familiares porque sabem que funcionários saudáveis e satisfeitos ajudam a empresa a crescer e se desenvolver, pois ficam mais motivados para o trabalho e para a vida como um todo.

5. CONCLUSÃO

Este Artigo procurou demonstrar a importância dos programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho, por favorecerem a obtenção da satisfação das necessidades e interesses de seus colaboradores. Com eles, tenta-se garantir um espaço das necessidades de negociação e diálogo entre a empresa e os funcionários e aumentar o grau de comprometimento do trabalhador com a organização e seus resultados.

A partir disso foram apresentadas algumas empresas pioneiras na implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, dentro do nosso país. Deste modo verifica-se que esses programas são uma forma de aproximar a organização e o colaborar, melhorando a comunicação e viabilizando uma relação de parceria entre ambas as partes.

A competição no mercado esta cada vez mais acirrada, e contar com a força de trabalho e em boa forma é essencial. Na economia globalizada de hoje, recursos humanos e capital humano adequados são fatores dos mais importantes em qualquer tipo de negócio. Qualidade de vida no trabalho é a base de todas as qualidades. Investir em qualidade de vida na empresa é garantir produtividade, qualidade de produtos e serviços.

REFERÊNCIAS

- CAMARGO, Priscilla de F. de Arruda. "Avaliação Física em Especialistas do Bem Estar" Atividade física em empresas na coluna Corporate.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos, Ed. Compacta, 7.ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- CSIZENTMIHALYI, Mihaly. A Psicologia da Felicidade. São Paulo: Saraiva, 1999.
- EXAME. Melhores Empresas para você Trabalhar, Ed. Especial, set.2004
- EXAME. Melhores Empresas para você Trabalhar, Ed. Especial, set.2003
- FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996
- GODODY, Arilda S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. Revista da Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.2, p 57-63, mar./abr. 1995
- HSM – MANAGEMENT. Informação e conhecimento para Gestão Empresarial - A Empresa Focada no Design. v.6, n.47 p.178-182, nov./dez. 2004 Jon Katzenbach
- LIMA, I.S. O programa de qualidade na construção de edificação e a QVT. Revista Brasileira de Administração. Curitiba, v.10, n.8, p.55-71, set. 1994
- PEIXOTO, Antonio Carlos Gomes. Uma Viagem ao mundo dos seus sonhos! Rio de Janeiro: Qualitymark. Ed., 1999.
- ROSENFELD, S. O que é Meditação. Rio de Janeiro, Nova Era Ed., 2004
- SHIBUYA, Cecília Cibella. Presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV - Nacional) Disponível em: www.abqv.com.br. Acessado em maio de 2005