

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EMPRESAS E COLABORADORES ALINHADOS E PRODUTIVOS

Anisio Miranda dos Santos, Fabio Machado de Oliveira, Antonio Francisco Degli Esposti de Oliveira

RESUMO: Quando se fala em Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, o termo pode passar a ideia de que essa ferramenta de gestão busca apenas beneficiar os colaboradores, mas, no presente artigo aqui apresentado, buscou-se discorrer de modo pontual e específico para alguns modelos de gestão gerenciais e administrativos de multinacionais que acreditam majoritariamente que a qualidade de vida no trabalho, é capaz de tornar os colaboradores mais produtivos, rentáveis, menos adoecidos e biopsicossocialmente realizados e felizes, um conglomerado de fatores que numa sintonia fina entre empresa e colaborador, gera resultados satisfatórios para ambos. Mas, antes de apresentar discorrer sobre esses resultados positivos, o estudo perpassa pelas construções, debates e batalhas travadas entre empresa e colaboradores, referenciada pela revolução industrial e suas etapas (um processo extremamente dura, que custou a vida de muitos e categoricamente mostrava a má vontade dos patrões e o pouco apressado pela vida humana de seus empregados), até chegar nessa comprovada percepção contemporânea que justifica o investimento que as empresas dispensam em favor de seus colaboradores e agregados. Ressaltando que essa análise é sustentada pelas empresas citadas na pesquisa e não de modo generalizado. Metodologicamente a proposição baseou-se em teóricos que sustentam a ideia de que o sujeito é um ser complexo e dissociável de sua vida pessoal e profissional, além de trazer exemplos de diversas formas de intervenção que as empresas citadas utilizam para motivar seus colaboradores, e finalmente conclui de forma clara e objetiva de que apesar desses procedimentos poderem ser realizados por pequenas, medias e grandes empresas, deve-se o gestor avaliar o custo benefício caso a caso, pois cada organização tem sua particularidade.

Palavras-chave: Ferramenta de gestão, Qualidade de vida, Produtividade.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo, é mostrar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma ferramenta de gestão que veio para humanizar as organizações, onde os colaboradores sintam-se parte da empresa, participem das decisões, estejam felizes, trabalhem motivados e em contrapartida gerem o retorno esperado.

Entende-se que a eficiência desta metodologia de trabalho, pode ser facilmente mensurada se acompanhado o dia a dia dos colaboradores e o resultado apresentado na organização. Existem diversas maneiras de se aplicar esta ferramenta, como: programas de incentivos, benefícios sociais, feedbacks, encontros informais entre outros. A proposta é que estes complementos informais ou não, se transformem em resultados positivos para a organização, onde procuraremos mostrar que o contratado com suas necessidades atendidas, tende a ser mais produtivo, por diversas razões, dentre elas pode-se destacar o baixo índice de absenteísmo, a redução de atestados médicos, além da maneira satisfatória como atendem aos clientes. Acredita-se ser importante ressaltar que a ferramenta QVT não foi criada com o objetivo de aumentar a produtividade e sim produzir um bem-estar na vida do colaborador, aumento da produtividade é apenas uma satisfatória consequência, o que se torna excelente para a organização.

Apesar desta ferramenta ter surgido em meados da década de 50, na Inglaterra, pelo psicólogo Eric Trist, faz-se necessário lembrar que esta evolução da parte humanística dentro das organizações vem amadurecendo desde a revolução industrial no século XVIII, onde já se mostrava a preocupação com a gestão de pessoas, logo, este desenvolvimento e conquistas dos colaboradores dentro da organização e na sociedade como um todo foi se dando gradativamente sempre com o objetivo de preservar a qualidade de vida do ser humano e de seus agregados, e, paralelo a esta premissa de forma secundária atender às expectativas pecuniárias da organização.

Isso posto, entende-se ser de relevante colaborar com esta nova visão empresarial e empreendedora que vem transcendendo com mais força no século XXI, onde dá-se uma ênfase muito grande no colaborador que é o maior patrimônio de uma organização, quebrando paradigmas e mostrando resultados satisfatórios para ambas as partes.

Dentro desta perspectiva objetiva-se no presente trabalho compreender porque a QVT está diretamente ligada ao desempenho do colaborador e ao resultado final da

organização, tornando-a mais competitiva no mercado e, especificamente mostrar que essa ferramenta vista como um auxílio de gestão, com foco voltado para o bem estar do colaborador, tende a transformar o ambiente de trabalho, tornando-o saudável, motivador e satisfatório, de maneira que ele possa exercer suas atividades de forma efetiva, e, em contra partida aumente positivamente os resultados financeiros da organização.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de revisão bibliográfica onde serão considerados para este fim, publicações de pesquisadores e “gurus” da administração. Pretende-se abordar a evolução do ser humano dentro das organizações, tendo como parâmetro a Revolução Industrial (1760), as inovações e o avanço tecnológico, que de certa forma obrigava os colaboradores a se qualificarem cada vez mais.

Propor-se-á uma reflexão sobre como a qualidade de vida e a produtividade do colaborador está diretamente ligados, uma vez que ele passa oito horas por dia ou mais, durante aproximadamente 35 anos de sua vida dentro do seu local de trabalho.

Apresentar-se-á resultados de organizações que colocaram em prática esta metodologia de trabalho, quebrando paradigmas e servindo de como referencial para que outras empresas.

3 DESENVOLVIMENTO

É impossível separar o homem em duas partes, uma quando está no trabalho e outra quando está em seu momento de vida social, logo, ele precisa estar bem e ter suas necessidades atendidas. Segundo Limonge-França (2009, p. 16), "toda pessoa é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida".

Como toda organização tem suas peculiaridades, e toda máquina precisa recarregar suas baterias, somos seres humanos, e, quando se trata de desempenho profissional, produtividade e eficiência dentro de uma organização, este item se torna ainda mais importante e visível.

Conforme cita Chiavenato (1999, p. 516), "a qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende de tão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização".

Com o passar do tempo, e com a globalização, muitas empresas estão vendo-se obrigadas a mudar seus conceitos e quebrarem paradigmas históricos, como investir em primeiro lugar no bem-estar dos colaboradores de sua empresa e conseqüentemente aumentar a produtividade deles e o lucro da organização.

Hackman e Oldham *apud* Rodrigues (1994, p. 124-5), entendem que qualidade de vida no trabalho tem muito a ver com produtividade e também com a relação de satisfação entre o indivíduo e a organização na qual trabalha, isto fica muito claro quando estudos e compreendemos a teoria de Maslow.

Os fatores que influem, decisivamente, sobre a motivação humana são: - Trabalho em grupo; - Reconhecimento, segurança e integração ao grupo; - Necessidades fisiológicas; - Necessidade de segurança material; - Necessidades sociais; - Necessidade do ego; - Necessidade de autorrealização. (MATOS, 1997)

Partindo do princípio que a organização necessita de produtividade e retorno financeiro para sobreviver, percebe-se que esta ferramenta de gestão tem origem voltada para esse fim. Autores como Werther e Davis (1983), constatam que os esforços para melhorar a qualidade de vida do trabalhador, na verdade, devem atender às necessidades de produção da organização.

Davis e Newstrom (1996, p. 146), entendem a qualidade de vida no trabalho como os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas, sem esquecer que o ambiente deve ser tão satisfatório para o indivíduo quanto para a saúde econômica da organização, portanto, ambas as partes devem ganhar neste processo, é o verdadeiro processo "ganha, ganha".

Em Werther e Davis (1983, p. 71), constata-se que fatores como: supervisão, condições de trabalho, benefícios, pagamento e projeto de cargo, são fontes motivadoras que tornam os cargos mais produtivos e satisfatórios, levando a organização a bons resultados.

Corroborando com essa teoria:

Nadler e Lawler *apud* Rodrigues (1994, p. 81), afirmam que a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como um meio para melhorar o ambiente de trabalho, aumentar a produção e satisfação, bem como uma maneira de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.

Diante do exposto, percebe-se ficar claro segundo os autores supracitados, que a Qualidade de Vida no Trabalho é muito importante para o colaborador, mas também não menos para a organização, uma vez que esta metodologia de trabalho gera resultados satisfatórios para todos.

3.1 Revolução Industrial

A Revolução Industrial foi um conjunto de mudanças que aconteceram na Europa nos séculos XVIII e XIX. A principal particularidade dessa revolução foi a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas.

Até o final do século XVIII a maioria da população europeia vivia no campo e produzia o que consumia. De maneira artesanal o produtor dominava todo o processo produtivo. (SOHISTORIA, 2009)

Apesar de a produção ser predominantemente artesanal, países como a França e a Inglaterra, possuíam manufaturas. As manufaturas eram grandes oficinas onde diversos artesãos realizavam as tarefas manualmente, entretanto subordinados ao proprietário da manufatura.

A Inglaterra foi precursora na Revolução Industrial devido a diversos fatores, entre eles: possuir uma rica burguesia, o fato do país possuir a mais importante zona de livre comércio da Europa, o êxodo rural e a localização privilegiada junto ao mar o que facilitava a exploração dos mercados ultramarinos. (SOHISTORIA, 2009)

Como muitos empresários ambicionavam lucrar mais, o operário era explorado sendo forçado a trabalhar até 15 horas por dia em troca de um salário baixo. Além disso, mulheres e crianças também eram obrigadas a trabalhar para sustentarem suas famílias.

Diante disso, alguns trabalhadores se revoltaram com as péssimas condições de trabalho oferecidas, e começaram a sabotar as máquinas, ficando conhecidos como “os quebradores de máquinas“. Outros movimentos também surgiram nessa época com o objetivo de defender o trabalhador. (SOHISTORIA, 2009)

O trabalhador em razão deste processo perdeu o conhecimento de toda a técnica de fabricação passando a executar apenas uma etapa.

3.1.1 A Primeira etapa da Revolução Industrial

Entre 1760 a 1860, a Revolução Industrial ficou limitada, primeiramente, à Inglaterra. Houve o aparecimento de indústrias de tecidos de algodão, com o uso do tear mecânico. Nessa época o aprimoramento das máquinas a vapor contribuiu para a continuação da Revolução. (SOHISTORIA, 2009)

3.1.2 A Segunda Etapa da Revolução Industrial

A segunda etapa ocorreu no período de 1860 a 1900, ao contrário da primeira fase, países como Alemanha, França, Rússia e Itália também se industrializaram. O emprego do aço, a utilização da energia elétrica e dos combustíveis derivados do petróleo, a invenção do motor a explosão, da locomotiva a vapor e o desenvolvimento de produtos químicos foram as principais inovações desse período. (SOHISTORIA, 2009)

3.1.3 A Terceira Etapa da Revolução Industrial

Alguns historiadores têm considerado os avanços tecnológicos do século XX e XXI como a terceira etapa da Revolução Industrial. O computador, o fax, a engenharia genética, o celular seriam algumas das inovações dessa época. (SOHISTORIA, 2009)

3.2 Proposições

Imaginemos uma empresa em que seus colaboradores vão para o trabalho sabendo que seus vencimentos não serão suficientes para sanar suas obrigações no final do mês, que eles irão “receber hoje para pagar o que comeram ontem”, que seu filho não está na escola, sua esposa está grávida e que a empresa não oferece plano de saúde, etc... É bem provável que a auto estima deste colaborador estará em baixa, que sua produtividade no trabalho ficará prejudicada, possivelmente nesta empresa teremos um índice muito grande de absenteísmo altíssimo, porque o ser humano não é máquina, e, certamente levarão para dentro da organização seus problemas pessoais, porque é humanamente impossível separar este elo: empresa X humano. “Repetindo” Limonge-França (2009, pag. 16), "toda pessoa é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem

potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida".

Segundo Weiss, (1991, p.32) “As pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Podem ser intangíveis, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo e outros”.

Nessa mesma vertente, sustenta Rodrigues:

Conforme Rodrigues (1994, p.93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume dimensões enormes na vida do homem.

Nas pontuações que seguiram abaixo, baseado em Gil (2001) que explica que a teoria de Abraham Maslow é importante no ambiente de trabalho, pois as pessoas necessitam de atenção e respeito e não apenas de recompensas financeiras. Assim sendo, apresentaremos abaixo alguns benefícios que podem ser oferecidos aos colaboradores das empresas, que, monitorado e bem elaborado, segundo o perfil e cultura de casa empresa, certamente o retorno será garantido:

Alimentação: Principalmente nas grandes cidades, onde não se tem tempo para fazerem suas refeições em casa, seria de grande valia, uma ala com restaurante próprio ou até mesmo terceirizado, com baixo custo, descontado diretamente na fonte. *Benefícios: uma alimentação balanceada e de boa qualidade;*

Carreira: Realizar convênios com instituições de ensino técnico ou superior, com desconto nas mensalidades, e quem sabe até realiza-lo dentro da própria empresa. *Benefícios: Fechar pacotes com horários flexíveis e, quando formado, aproveitar a qualificação do próprio colaborador para fazê-lo crescer dentro da empresa.*

Educação: Bolsa de estudo ao colaborador ou seus filhos, creche em horário integral (mesmo que desconte uma taxa mensal), cursos de idioma entre outros. *Benefícios: A qualificação profissional dos filhos e enquanto os filhos estão na creche os pais podem trabalhar tranquilamente;*

Lazer: Ginástica laboral em um horário pré-definido dentro do horário de trabalho (aconselhamento no início ou no final do expediente), disponibilizar uma área própria ou alugada, para os colaboradores praticarem atividades físicas, como futebol, natação, e porque não um churrasquinho no final de semana. *Benefícios: Reuniões informais certamente acontecerão nestes encontros, dali podem surgir ideias inovadoras que*

poderão revolucionar a empresa e os seres humanos precisam estar interagindo entre si.

Remuneração: *Plano de cargo e salários é muito bem-vindo, criação de metas com remuneração diferenciada, sorteios de vale brindes no final do mês, gratificação para o funcionário do mês. Benefícios: Ajudar a “engordar” o contracheque e satisfação pessoal;*

Saúde: Plano de saúde para os colaboradores estendido aos seus dependentes, seguro de vida, planos odontológico, assistência psicológica, psiquiátrica e nutricional dentro da organização ou conveniada (uma vez que geralmente os planos de saúde não cobrem este tipo de atendimento). *Benefícios: O colaborador trabalha muito mais tranquilo sabendo que está seguro e “não depender do SUS na atual circunstância do País é uma boa”.*

Outras práticas, que podem também serem adotadas, são: horários flexíveis de trabalho (dependendo do cargo), jornada reduzida no verão ou inverno, possibilidades de trabalho em locais remotos (casa, rua, casa do cliente, etc.), licença não remunerada para projetos pessoais entre outros.

Observação: Vale lembrar que são apenas sugestões e que cada prática deve estar ajustada com o perfil e cultura da empresa, ser bem avaliada e mensurada, para que não ocorra prejuízos com determinadas medidas.

Buono (1992), diz que o contexto organizacional é um determinante básico da motivação de administradores e subordinados. A estrutura de poder e as espécies de normas e valores que atuam simultaneamente afetam os motivos e os comportamentos dos colaboradores.

E continua:

Buono (1992), complementa afirmando que as pessoas só terão vontade de trabalhar, ter entusiasmo em relação às metas das organizações se obterem satisfação do próprio trabalho de forma eficaz dependendo primordialmente das condições básicas.

3.3 Empresas que deram certo no quesito Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Veremos a seguir exemplos de grandes empresas que investem no bem-estar dos seus colaboradores, e dão oportunidades de participação efetiva, os resultados são

excelentes, pois obviamente que um funcionário com qualidade de vida satisfatória, com a saúde em dia, tende a produzir mais. Um funcionário feliz traz felicidade para dentro da empresa. Segundo Chiavenato (2002), as pessoas formam uma organização porque esperam que sua participação satisfaça algumas necessidades pessoais. E para obter essas satisfações, as pessoas estão dispostas a incorrer em certos custos na organização. Pois esperam que as satisfações de suas necessidades pessoais sejam maiores do que os custos e avaliam suas satisfações esperadas e por meio de sistemas de valores.

3.3.1 Práticas de duas das maiores empresas de tecnologia do mundo

GOOGLE

A GOOGLE investe pesado em qualidade de vida e alguns de seus escritórios espalhados pelo mundo são verdadeiros santuários para os seus colaboradores, que de tão envolvidos pela empresa, passam muito mais tempo que o necessário trabalhando. (COMPUTERWORD, 2016):

Práticas na GOOGLE:

- ▶ **Tobogã:** O tobogã liga a zona de escritórios do primeiro piso com a cafeteria e o ginásio. Para descer para comer não tem que esperar pelo elevador. Aos recém-chegados a praxe é que eles desçam pelo tobogã para apresenta-los.
- ▶ **Refeitório:** A cafeteria serve o lanche, o almoço e o jantar preparados por cozinheiros contratados exclusivamente para o edifício. Há comida para vegetarianos, dois pratos principais, um buffet de saladas e todas as comidas se faz com ingredientes nacionais, totalmente grátis.
- ▶ **Família:** As crianças são sempre bem-vindas e não é estranho que os “googler” como são chamados os sortudos que ali trabalham, vão trabalhar acompanhados dos filhos.
- ▶ **Exercícios:** Conta com uma bem estruturada academia e cadeiras de massagens gratuitas, sala de jogos.
- ▶ **Área de trabalho:** Os postos de trabalho são livremente escolhidos e não é raro que os “googlers” mudem de local de trabalho frequentemente.

Resultado: Foi divulgado no informe de resultados da empresa, que a receita nos três últimos meses do ano subiu 22%, para US\$ 26,1 bilhões, enquanto o lucro líquido subiu 8%, para US\$ 5,3 bilhões.

"2016 foi simplesmente um grande ano para nós", disse Ruth Porat, diretor financeiro da Alphabet e do Google, em uma teleconferência com analistas.

FACEBOOK

A rede social para negócios Glassdoor analisou as condições de trabalho dos funcionários da sede de Palo Alto e das outras unidades do Facebook. Os resultados mostram que trabalhar lá é tudo o que muitos de nós desejamos em nossa trajetória profissional. (EXAME/ABRIL, 2015):

“É um lugar cheio de benefícios, tem sala de música e jogos, academia, quadras, vários restaurantes e diversos jogos espalhados pelo campus. O salário é bom. Um bom lugar para trabalhar com uma política de abertura para todos os empregados”. (Estagiário de Engenharia de Software – Menlo Park, Califórnia, 2015)

Práticas da organização:

- ▶ A empresa propicia plano de saúde médica, odontológica, e seguro de vida, além de reembolso de 50% da mensalidade nas academias que o colaborador frequenta;
- ▶ No caso dos funcionários que possuem filhos pequenos (até cinco anos de idade), US\$ 3 mil/ano são aplicados na conta do funcionário, para cobrir despesas com babás. Isso faz com que o funcionário trabalhe mais tranquilo, refletindo assim uma maior produtividade. Aqueles que decidirem adotar uma criança recebem US\$ 4 mil para cobrir os custos do processo de adoção, além de quatro meses de licença maternidade, uma vez que eles entendem que esse período inicial da convivência entre a criança e os pais adotivos é um dos mais importantes dessa nova fase afetiva.
- ▶ Existem outros benefícios como parcerias entre empresas como Microsoft, Dell, Apple e AT&T. Assim, os colaboradores podem utilizar descontos exclusivos e preços especiais na aquisição de seus produtos. Além disso o Facebook garante 21 dias das férias remuneradas para os seus funcionários, e dependendo da evolução do funcionário na empresa, o salário pode ser um dos melhores entre as empresas dessa categoria.

Resultado: O resultado financeiro do Facebook com relação à receita do segundo trimestre superou as projeções de analistas de mercado. O rendimento total aumentou 59,2%, para US\$ 6,44 bilhões contra US\$ 6,02 bilhões esperados por analistas. A

receita líquida atribuível a acionistas do Facebook subiu para US\$ 2,05 bilhões, ou US\$ 0,71 por ação, no segundo trimestre. (TECHTUDO, 2012)

3.3.2 Empresas que utilizam happy hour com estratégia de RH

DIAGEO

Na Diageo, fabricante de marcas como Smirnoff e Johnnie Walker, o happy hour é uma das práticas globais da empresa. Eles são realizados em bares dentro da própria empresa, mensalmente. Todos os 500 colaboradores da empresa podem participar dos eventos, sem contribuir com nada.

Resultado: Diageo é a maior fabricante de bebidas destiladas do mundo, ela vende seus produtos em 180 países e tem representações em 80 países.

Foi eleita pelo Great Place to Work Institute (GPTW) como uma das cem melhores empresas para se trabalhar no Brasil. (EXAME, 2013)

HEINEKEN

Na agenda de atividades anuais da Heineken, o happy hour é um evento que sempre está presente. Esporadicamente, a empresa realiza confraternizações no seu escritório corporativo na cidade de São Paulo. Nas fábricas, a reunião acontece quando há lançamento de produtos ou embalagens novas. O happy hour sempre acontece no fim do expediente e dentro da própria companhia. No cardápio, há snacks e produtos da linha Heineken. A empresa possui 2,3 mil funcionários no Brasil, mas o happy hour ocorre com mais frequência para os 350 colaboradores corporativos.

Resultado: Hoje, a HEINEKEN é a cervejaria número 1 na Europa, a segunda maior do mundo em rentabilidade no setor e a terceira em volume de vendas, com mais de 250 marcas, com aproximadamente 85 mil funcionários, 165 cervejarias e atuação em mais de 70 países. (EXAME, 2013)

KANUI

A equipe da empresa de e-commerce esportivo Kanui trabalha fazendo semanalmente, às sextas-feiras. É que depois das 15h começa um happy hour, mas o expediente não é interrompido. São oferecidos refrigerantes, cervejas, energético e petiscos e cada funcionário contribui com o valor que quiser. Todos os 70 funcionários da companhia podem participar da comemoração.

Resultado: Idealizada e desenvolvida pelo grupo alemão Rocket GmbH para se tornar a mais completa loja online de artigos esportivos do Brasil, a Kanui saiu do anonimato e conquistou os mercados de esportes radicais e outdoor em pouco mais de dois anos. (EXAME, 2013)

3.3.3 Empresas que incentivam a prática de esportes

VALE

A unidade de tubarão, em Vitória/ES (AERT – Associação Esportiva Recreativa Tubarão), durante todo o ano treina seus colaboradores, três vezes por semana, natação, futsal e tênis, além de promover campeonatos internos de natação e futebol. Onde se contribui com cerca de R\$ 40,00 por mês, dando-lhe direito à incluir seus dependentes. A adesão é satisfatória, onde aproximadamente 120 funcionários já aderiram a este grupo de atividades esportivas.

Segundo o presidente da AERT Marcos Guimarães (2015, pág. 76), "O esporte também ajuda muito a ter disciplina, o que é bom para o trabalho".

Resultado: O lucro líquido do grupo totalizou R\$ 1,842 bilhão no 3T16, 48,6% abaixo dos R\$ 3,585 bilhões registrados no 2T16, principalmente devido às variações cambiais (R\$ 1,072 bilhão). O lucro básico recorrente (ajuste no lucro líquido para os itens não recorrentes) foi de R\$ 3,085 bilhões no 3T16, principalmente devido aos ajustes para variação cambial (R\$ 1,072 bilhão). (VALE, 2015)

ITAIPU BINACIONAL

Semestralmente a empresa oferece aos funcionários, participar em companhia de seus familiares, uma caminhada ecológica, além de atividades lúdicas e academia para

todos. A empresa oferece também periodicamente passeios ciclísticos que também são abertos à comunidade, onde participam aproximadamente 250 pessoas, entre adultos e crianças.

Todos os gastos são custeados pela empresa, que contrata profissionais de educação física para acompanhar os eventos e orientar os participantes.

Resultado: A partir de 2022, quando Itaipu Binacional estiver com todos os empréstimos pagos e os países não fizerem mais aportes anuais para o pagamento dos financiamentos da construção da usina, Brasil e Paraguai também passarão a receber o lucro da geração e venda da energia. Em números atuais, isso representaria cerca de US\$ 1,6 bilhão, metade do orçamento. É o que afirmou o diretor geral de Itaipu no Brasil, Jorge Samek. (ITAIPUBINACIONAL, 2008)

ITAU UNIBANCO

O torneio de futebol do Itaú Unibanco já é uma tradição na empresa. Realizado há mais de 30 anos no clube da companhia na represa de Guarapiranga, nas últimas competições a empresa reuniu 53 equipes (aproximadamente 994 funcionários). Para os funcionários com mais de 35 anos, é realizado o torneio máster, que conta com 6 equipes (uma média de 120 pessoas). O campeonato de campo é apenas masculino, mas na edição society há também as edições feminina e máster. Na última competição, as três categorias somaram 100 equipes (1600 funcionários aproximadamente). Cada um dos torneios é realizado anualmente, e tem uma taxa de adesão de 150 reais por equipe.

Resultado: O Itaú Unibanco anunciou em 02/08/2016 que registrou lucro líquido de R\$ 5,518 bilhões no segundo trimestre de 2016, depois de atingir R\$ 5,184 bilhões nos três primeiros meses do ano: um aumento de 6,4%. (G1.GLOBO.COM, 2016)

GE

Subsidia 50% dos gastos dos funcionários com atividades físicas, além disso, oferece através da GE Runners (um grupo de monitoramento de corrida), treinamentos, uniformes e alimentação gratuita para todos os funcionários que queiram participar do evento, que são realizados trimestralmente.

Em São Paulo a empresa patrocina passeios ciclísticos e jogos de futebol para seus colaboradores em uma quadra alugada pela organização, em outras unidades a empresa possui quadras internas. Na unidade de Campinas, a empresa aluga um clube para os funcionários jogarem vôlei de praia, fazer academia, e praticar atletismo.

Resultado: O lucro líquido consolidado atribuível aos acionistas da General Electric (GE) totalizou US\$ 6,3 bilhões no quarto trimestre de 2015, alta de 22% em relação ao registrado em igual período do ano anterior, segundo informou a empresa em comunicado. (UOL, 2016)

3.4 Ginástica Laboral

Outra atividade que vem ganhando forma dentro das organizações e a GL (Ginástica Laboral), realizada na maioria das vezes no início ou no final dos trabalhos, tem tido bons resultados para ambos os lados.

Alguns benefícios da ginástica laboral podem ser visualizados na Tabela 1.

Tabela 1. Benefícios atribuídos a Ginástica Laboral (GL)

Benefícios para as empresas	Benefícios para o trabalhador
Redução do índice de absenteísmo; Maior proteção legal; Aumento dos lucros; Diminuição dos acidentes de trabalho, com prevenção de doenças profissionais; Reflexão da capacidade produção/produktividade; Integração dos trabalhadores; Baixo custo de implantação do programa; Funcionamento da ação como política do RH; Acompanhamento do médico da empresa ou RH; Reduzir acidentes de trabalho e/ ou afastamento do trabalhador da empresa.	<p><i>Fisiológicos</i></p> Prevenir a LER/DORT; Prevenir lesões; Diminuir tensões generalizadas e relaxar; Amenizar fadiga muscular; Prevenir o stress; Melhorar a postura; Melhorar a condição da saúde geral. <p><i>Psicológicos</i></p> Reforçar a autoestima; Aumento da capacidade de concentração no ambiente de trabalho; Conquista do momento destinado a ele; Valorização do funcionário. <p><i>Sociais</i></p> Melhorar o relacionamento interpessoal; Melhorar comunicação interna; Participação ativa nas palestras, debates e dinâmicas de

	grupos.
--	---------

Fonte: Albuquerque, A. M. F. C.; 2005

3.5 Dormir depois do almoço pode ajudar a ser mais produtivo

Segundo o professor Leon Lack (2012), da Universidade de Flinders, o cochilo melhora o desempenho, o sentimento de alerta e a atenção aos pormenores.

Segundo estudos realizados, aquele “cochilo” depois do almoço pode fazer muito bem para o cérebro humano, o poder de concentração aumenta em 25% juntamente com a produtividade.

Um estudo realizado pela universidade da Califórnia pediu aos participantes para completarem uma tarefa desafiadora e que exigia um grande número de informações. Essa mesma tarefa foi realizada ao meio-dia. Por volta das 14 horas, metade dessas pessoas foram dormir enquanto as restantes continuaram a trabalhar. Às 18 horas os investigadores realizaram outros exercícios. Os estudos comprovaram o que já se esperava: os participantes que dormiram aprenderam mais rápido do que aqueles que tiveram acordados o dia todo.

Isto ocorreu porque, devido ao excesso de informações a que nosso cérebro é submetido, isso passa a sensação de que nosso cérebro não comporta mais informações, porém este problema pode ser resolvido com uma "dormidinha" depois do almoço. Quem confirma esta informação é a Universidade de Massachusetts:

“Vários estudantes ficaram sem dormir e depois foram obrigados a visualizarem vídeos com barras horizontais. Porém, em alguns momentos desses vídeos apareciam barras diagonais no canto esquerdo da tela. Em todos os vídeos os jovens eram obrigados a dizer quais eram as barras diagonais e as horizontais. O objetivo do estudo foi verificar quanto tempo tinha que durar cada vídeo de forma a que os estudantes respondessem corretamente a 80% das perguntas, tentando assim verificar o tempo de resposta do cérebro. Conclusão: a privação do sono levou a respostas mais lentas”. Stickgold (2002, pag. 3).

NÃO DURMA DEMASIADAMENTE; Segundo a médica Sara C. Mednick, (2006, pag. 35) criadora do estudo do sono, os níveis de sangue do cérebro diminuem quando você entra num ciclo do sono, portanto quando se dorme demasiadamente na “sesta” você pode cair na “inércia do sono”, e os benefícios não serão tão satisfatórios assim, por isso o tempo considerado máximo para um cochilo é de aproximadamente 45 minutos, os primeiros 15 a 20 minutos a pessoa ainda está adormecendo, dos 20 aos 45

minutos o corpo entra em um estado de sono leve (este é o ideai), a partir daí o sono já entra em estágio de sono profundo e já não se tem mais os mesmos benefícios “pós-sesta”, portanto não durma demais.

Segundo Fabiano Cândido e Camila Cechinel, (PEGN, 2014 pag. 8) Existem empresas que criam o “cantinho do sono” para os colaboradores, e outras, até fazem desta inovação seu próprio negócio, no centro da cidade de São Paulo, mais especificamente na avenida paulista, já existem muitas empresas que disponibilizam este serviço, como é o caso do negócio do empresário Marcelo Von Ancken e da filha Camila. Eles investiram R\$ 80 mil em pesquisas, projetos e montagem das cabines.

“Em questão de qualidade de vida, acho que todos hoje nessa vida corrida da cidade necessitam ter um descanso diário. Então, assim como se procura hoje se alimentar bem, também o descanso faz parte dessa qualidade de vida. Então acho que existe aí um nicho muito grande a ser explorado”, afirma o empresário Marcelo Von Ancken. (CORE-MT, 2012)

Outro fator que entra em ação durante a sesta é a digestão. Após o almoço, o fluxo sanguíneo desviado para o sistema gástrico gera certo estado de sonolência, contribuindo para a soneca.

Para facilitar o sono, alguns conselhos podem ser colocados em prática. Procure um lugar tranquilo, sem muito barulho, escuro, e se possível, com um local para deitar. Dormir sentado, além de prejudicar a postura demanda mais tempo para cair no sono. Caso isso não seja possível, utilize fones de ouvidos com músicas calmas e uma máscara para dormir.

Temos diversos gênios de nossa sociedade que eram apaixonados por uma “sonequinha” depois do almoço, como: Albert Einstein, Leonardo Da Vinci, John F. Kennedy, Napoleão, Ronald Reagan e Thomas Edison. (NAPRÁTICA.ORG, 2017)

4 CONCLUSÃO

Diante de tudo que foi elencado na pesquisa e nos depoimentos dos sujeitos envolvidos nesse processo de Qualidade de Vida e os benefícios dentro e fora da organização, fica evidente que esse processo é uma via de mão dupla, ou seja, o colaborador precisa estar satisfeito e a empresa precisa estar rentável, e assim sendo, aumenta a possibilidade de sucesso.

Importante ressaltar, novamente, que essa abordagem buscou de forma individualizada a gestão de algumas empresas, o que não quer dizer que esses procedimentos darão certo em todas as organizações, pois cada qual tem suas peculiaridades e as decisões devem ser tomadas de forma a avaliar o custo benefício.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albuquerque, A. M. F. C. e Maciel, R. H. e Melzer, A. C. e Leônidas, S. R. Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral – *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2005, vol. 8 pp. 71-86.

BUONO, Anthony F. Elementos de Comportamento Organizacional. São Paulo ed Thomson pioneira, 1992.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. RIO DE JANEIRO: CAMPUS, 1999.

_____. Teoria Geral da Administração. Edição Compacta, 3ª Edição. RJ, Editora Campus, 2002.

COMPUTERWORD, 2016. Lucro trimestral do Google. Disponível em: <<http://computerworld.com.br/lucro-trimestral-do-google-sobe-8-em-2016-mas-fica-abaixo-das-estimativas>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

CORE-MT.ORG, 2012. Empresas investem em espaços para soneca na hora do trabalho. Disponível em: <<http://www.core-mt.org.br/noticias/noticia.asp?id=2384¬icia=empresas-investem-em-espaco-para-soneca-no-horario-de-trabalho>>. Acesso em: 05 dez. 2020.

DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W. Comportamento humano no trabalho – Uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

EXAME, 2013. Empresas que oferecem mais qualidade de vida. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/as-empresas-que-oferecem-mais-qualidade-de-vida-na-visao-dos-funcionarios/>>. Acesso em 10 jul. 2020.

_____. Entrevistas com estagiários. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/10-estagiarios-contam-como-e-trabalhar-no-facebook/>>. Acesso em: 12 jul. 2020.

G1.GLOBO.COM, 2016. Lucro do Itaú/Unibanco. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2016/08/lucro-do-itaunibanco-crece-para-r-5518-bilhoes-no-2-trimestre.html>>. Acesso em: 10 jul. 2020.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

HACKMAN et al. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 2.ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ITAIPUBINACIONAL, 2008. Agência de Notícias Brasil Árabe. Disponível em: <<https://www.itaipu.gov.br/sala-de-imprensa/itaipunamidia/lucro-de-itaipu-podera-chegar-us-16-bilhao>>. Acesso em 10 jul. 2020.

LEON, L. 2012. Cochilo melhora o desempenho. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4Eiwap0jZV0> - Prof. Leon Lack Public Lecture on Sleep Psychology>. Acesso em 10 jul. 2020.

LIMONGE-FRANÇA. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª ed..São Paulo:Editora Atlas S.A, 2009.

MATOS, F. G. Fator QF – Ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron Books, 1997.

MEDNICK, S. 2006. Take a Nap. Disponível em: <<https://www.amazon.com/Take-Nap-Change-Your-Life/dp/0761142908>>. Acesso em: 05 dez. 2020.

NADLER, David A. & LAWLER, Edward E. Quality of work life perspectives and directions. Organization Dynamics. 11:20-30, winter 1983

NAPRATICA.ORG, 2017. O que pessoas bem sucedidas fazem na hora do almoço? Disponível em: <https://www.napratica.org.br/rotina-de-pessoas-de-sucesso-lazer/?fb_comment_id=1502656329810434_1510357855706948>. Acesso em: 05 dez. 2020.

PEGN, 2014. Primeiro Cochilódromo de São Paulo. Disponível em: <<http://cultura.estadao.com.br/blogs/curiosidade/o-primeiro-cochilodromo-de-sao-paulo/>>. Acesso em 05 dez. 2020.

Revista EXAME.COM, 2013. Negócios. Disponível em: <www.exame.abril.com.br/negocios>. Acesso em: 10 jul. 2020.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial. Rio: Vozes, 1994.

_____. Ensaios de administração: organização e recursos humanos. Fortaleza: UNIFOR, 1994.

STICKGOLD, 2002. Universidade de Massachusetts. Disponível em: <<http://www.sciencemag.org/news/2002/05/power-napping-Stickgold>>. Acesso em 05 dez. 2020.

SÓ HISTÓRIA, 2009. "Resumo - Revolução Industrial" em *Só História*. Virtuuous Tecnologia da Informação, 2009-2020. Disponível em: <<http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php>> Acesso em 05 dez. 2020.

TECHTUDO, 2012. Os salários e benefícios oferecidos pelo facebook. Disponível em: <<http://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2012/02/os-salarios-e-beneficios-oferecidos-pelo-facebook.html>>. Acesso em: 12 jul. 2020.

UOL, 2016. Lucro Da General Electric sobe 22% no quarto trimestre. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/valor-online/2016/01/22/lucro-da-general-electric-sobe-22-no-quarto-trimestre.htm>>. Acesso em: 05 dez. 2020.

VALE, 2015. Empresas que incentivam a prática de esportes. Disponível em: <http://www.vale.com/PT/investors/information-market/quarterly-results/ResultadosTrimestrais/2016%203Q%20Vale%20IFRS%20BRL_p.pdf>. Acesso em 10 jul. 2020.

WERTHER Jr., William B. DAVIS, Keith. Administração de pessoal e Recursos Humanos. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WEISS, D. Motivação e resultado – Como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.