



# ***QUALIDADE DE VIDA & PRODUTIVIDADE***

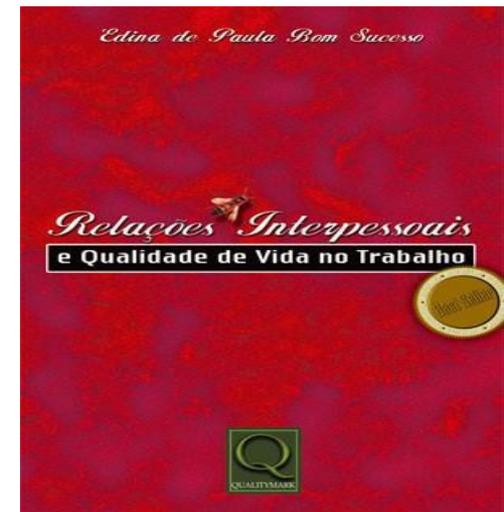
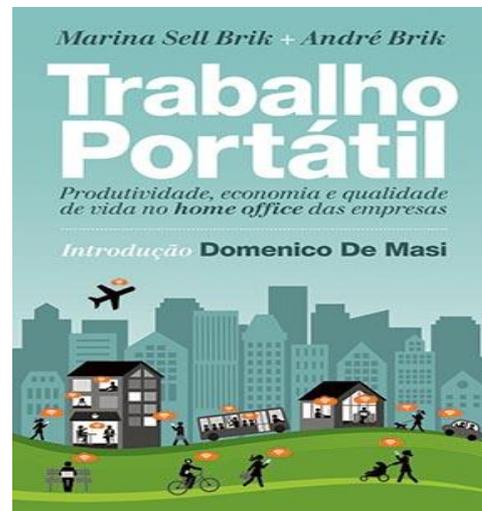
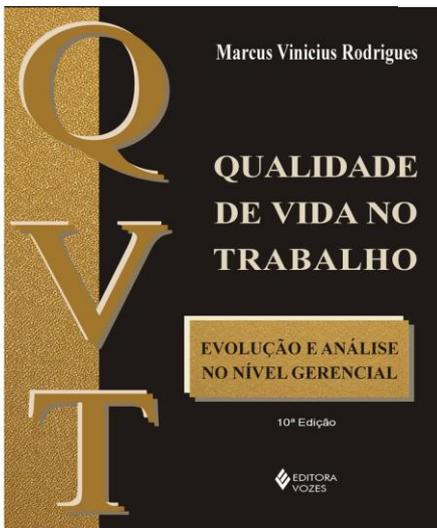
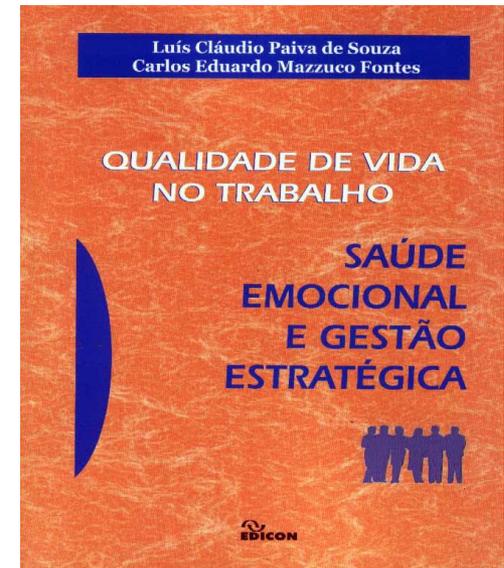
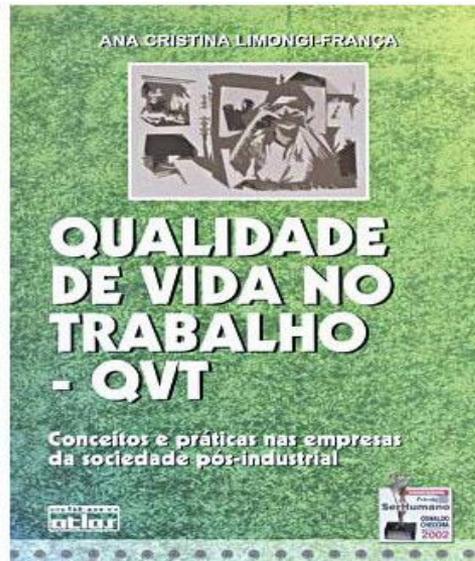
***Lamís kabad***

**Coach / Psicóloga Organizacional / MBA FGV / Mestra em Psicologia da Saúde**

***Autora do livro: “Qualidade de Vida de Funcionários ADM”***

 **67- 9 9997 3464**

**[psicologalamis@hotmail.com](mailto:psicologalamis@hotmail.com)**





José Carlos Souza, graduado em Medicina pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Mestrado em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco, Doutor em Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP e Pós-Doutor em Saúde Mental pela Universidade de Lisboa. É médico Psiquiatra, Professor do Curso de Graduação de Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco e do curso de Mestrado em Psicologia na linha de pesquisa "Práticas em Saúde e Qualidade de Vida". Professor convidado do mestrado em Medicina do Sono da Universidade de Lisboa. Autor de várias publicações nacionais e internacionais na área. Publicou inúmeros livros e artigos científicos.

## QUALIDADE DE VIDA DE FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS

Lamis Kabed e José Carlos Souza

2012

Um dos desafios dos gestores é tornar o ambiente de trabalho produtivo e ao mesmo tempo prazeroso; de criar uma atmosfera que impulse a autoestima e gere o reconhecimento autêntico; que crie sinergia com as pessoas e proporcione oportunidade de equilibrar a realização pessoal e profissional. Partindo da premissa que as empresas nascem para produzir e oferecer bens e/ou serviços, com o objetivo de atender a alguma necessidade humana, logo, não se pode medir a performance da organização exclusivamente por seu resultados financeiros e balanço dos bancos, mas deve-se levar em consideração os Indicadores de Qualidade de Vida que proporcionam às pessoas.

Para que as pessoas tenham qualidade de vida, elas precisam equilibrar todas suas áreas de vida, e se no trabalho não há harmonia podemos dizer que sua roda da vida estará em desequilíbrio. O desafio é grande e o tema complexo e esta obra, além de nos levar a refletir sobre conceitos, critérios e indicadores, nos apresenta um estudo com propostas práticas para a Qualidade de Vida no Trabalho.



Lamis Kabed e José Carlos Souza



Lamis Kabed, mestre em Psicologia pela UCDB - Universidade Católica Dom Bosco, MBA pela FGV - Fundação Getúlio Vargas RJ em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, Psicóloga Organizacional, com 12 anos de experiência em grandes organizações na área de RH / Gestão de Pessoas como: Drogerias Pacheco/RJ, Selmae/MT e UCDB. Atua em consultoria empresarial e com orientação profissional personalizada.

## QUALIDADE DE VIDA DE FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS

QUALIDADE DE VIDA DE FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS - Lamis Kabed e José Carlos Souza

2012



# O Capital Intelectual

é o ativo intangível mais importante para as organizações.



**TRABALHO**

em

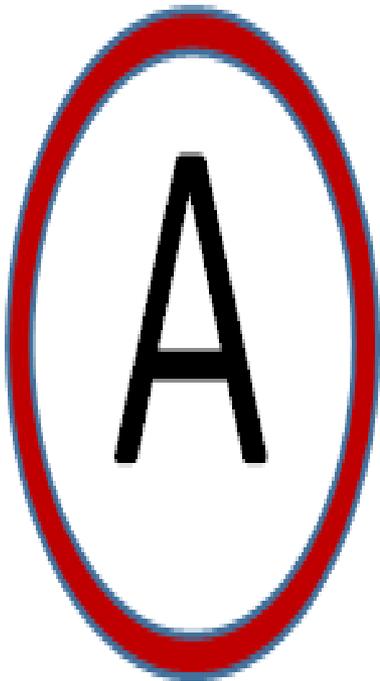
**EQUIPE**



“Relação de parceria, que revela/liberta o potencial das pessoas de forma a maximizar o desempenho delas. É ajudá-las a aprender ao invés de ensinar algo a elas.”

Timothy Gallwy, Coaching: um exercício de liderança.

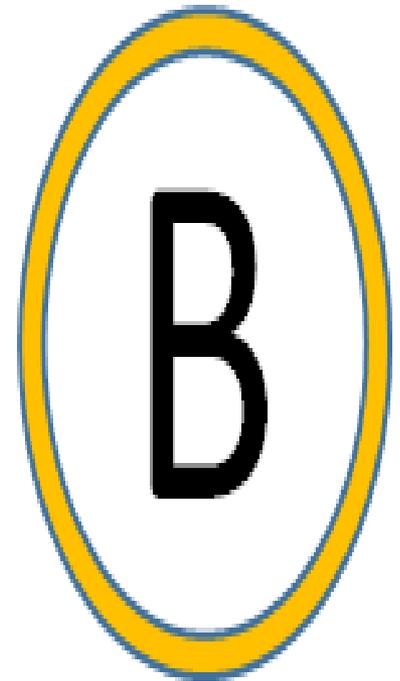
Estado  
Atual

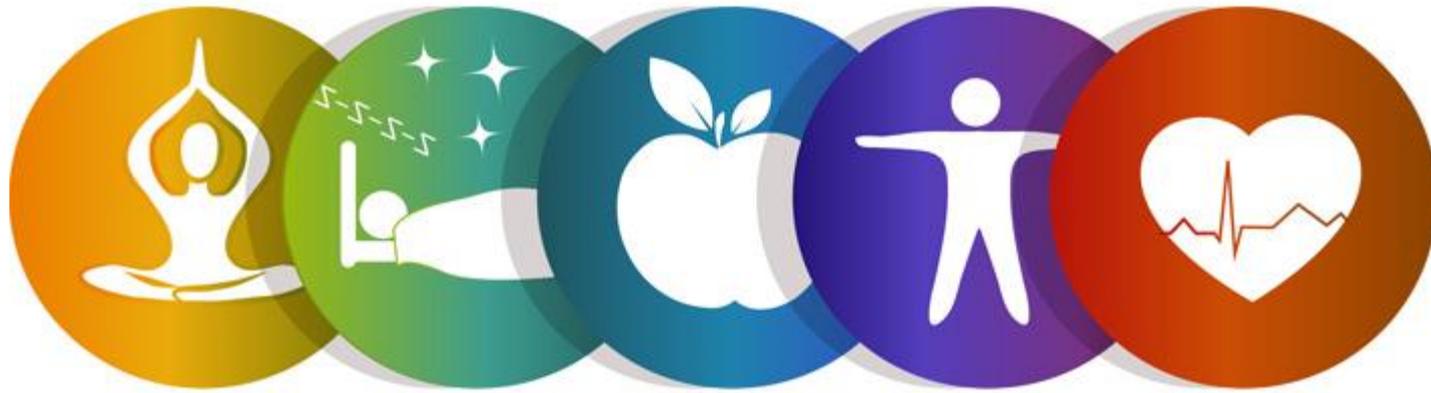


Processo



Estado  
Desejado





Com o objetivo de definir e uniformizar os instrumentos de QV, a Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio de um grupo de QV, elaborou um questionário padronizado, *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)*.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define Qualidade de Vida (QV), como a percepção do indivíduo de sua posição na vida e no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões, preocupações, e engloba cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e o meio ambiente.





Atualmente, as pessoas dedicam grande parte de suas vidas desenvolvendo funções ocupacionais. No trabalho, passa-se a maior parte do dia no expediente e, a partir dessa relação, tem-se como resultado muitas conquistas, mas também algumas questões relacionadas com o comprometimento da QV.



**Com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto da mudança e o intenso movimento pela qualidade e produtividade, emerge uma constatação na maioria das organizações: o grande diferencial, a principal vantagem competitiva das organizações, decorre das pessoas que nelas trabalham.**



# QUALIDADE DE VIDA

*Alternativas  
Simples  
de Levar a  
Vida de  
Maneira Mais  
Saudável.*

QV é um conceito dinâmico, que se modifica no processo de viver das pessoas. Essa qualidade é uma busca incessante do ser humano, pois uma das características fundamentais da espécie humana é a necessidade e a persistência de um estado biopsicossocial que se possa traduzir em “viver bem”, em firmemente procurar condições de melhoria da situação de vida. (MINAYO 2012)



Uma das definições afirma que QVT “É a experiência de bem-estar, secundária à percepção de equilíbrio entre as demandas ou cargas de trabalho e os recursos (psicológicos, organizacionais e reacionais) disponíveis para enfrentá-las.” (GUIMARÃES, 2014)

PRODUTIVIDADE



A QV relacionada ao trabalho, é a busca de transformação do ambiente de trabalho em um local mais humano, referindo que essa nova visão ultrapassa os limites da organização e busca o bem-estar do trabalhador em todos os ambientes que frequenta, é entendida como “aquilo que cada trabalhador acha que é”, ou seja, é a percepção do trabalhador acerca de seu trabalho. (CARDOSO, 2013).

Observa-se, assim, que a preocupação com o bem-estar e a satisfação do trabalhador sempre existiu. O homem preocupa-se com a QVT desde o início de sua existência, com outros títulos e contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar na execução de suas tarefas.





Para disseminar a cultura da QVT, não basta o empenho somente das organizações; faz-se necessário, também, o comprometimento por parte dos empregados

As sugestões do público alvo são importantes para delinear o caminho ideal para satisfazer as expectativas dos funcionários, além da participação nas ações propostas e oferecidas a este público.

(COSTA, 2014).



**É um conceito de difícil consenso, pois se desenvolve na experiência das pessoas, sendo então “um estado subjetivo e pessoal percebido pelo indivíduo, como ocorrendo em seu favor, também devendo ser considerado que a satisfação no trabalho não é um estado estático e está sujeito a influências e modificações por forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato podendo então sofrer mudanças constantes”.**



***As principais e mais frequentes conceituações referem-se à motivação, atitude ou estado emocional positivo e à discrepância, entre satisfação e insatisfação profissional.***

# ***PRÁTICAS E RESULTADOS OBSERVADOS***



**De bem com a vida  
no trabalho**

## ○ **Ginástica Laboral**

Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.

## ○ **Exercícios físicos em geral**

Aumento da disposição e satisfação dos trabalhadores, aumento da tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.

## ○ **Orientações nutricionais**

Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade aumento da satisfação profissional.

## ○ **Terapias alternativas (quick massage)**

Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.





## ○ **Higiene e segurança do trabalho**

Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.

## ○ **Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores**

Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.

## ○ **Educação financeira pessoal**

Administração das finanças pessoais, a partir de palestras e planilhas educativas.

## ○ **Benefícios**

Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.

## ○ **Avaliação de desempenho**

Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.

- **Controle de álcool e drogas**

Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na autoestima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.

- **Antitabagismo**

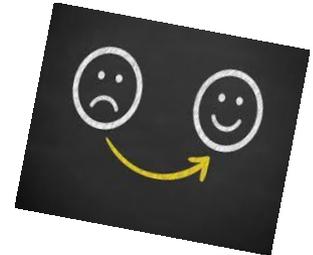
Aumento da autoestima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

- **Ergonomia**

Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.

- **Musicoterapia**

Aumento da autoestima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.



- **Suporte psicológico**

**Autoconhecimento e gerenciamento do estresse.**

- **Atividades Culturais e Lazer**

**Corais; Datas comemorativas; Danças de salão; Passeios.**

- **Diagnósticos**

**Avaliação de ganho e perda de peso; Avaliação física.**

- **Suporte Corporativo**

**Fitness Corporativo; Monitoramento do absenteísmo.**



# Algumas sugestões - QVT

*Viabilização de espaços para o descanso em horários de intervalo;*

*Capacitações técnicas e comportamentais específicas;*

*Casual Day (liberação do uso de uniforme em data divulgada);*

*Divulgação da emenda de feriados com antecedência;*

*Folga no dia ou mês do aniversário.*



# Reconhecimento

- Bônus
- Horário Flexível
- Folgas programadas
- Brindes
- Viagens
- Material de trabalho adequado
- Placa comemorativa



# Benefícios

- Uniforme
- Plano de saúde
- Alimentação
- Combustível
- Convênio Academia
- Bolsa de estudos





As organizações são compostas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas metas.

Para as pessoas, as organizações representam o meio pelo qual elas podem alcançar objetivos pessoais.

Portanto, é de fundamental importância que as estratégias organizacionais sejam claras, objetivas e fáceis de compreender para que tenham sentido para os seus colaboradores.

**“Ao combater fraquezas, você pode chegar até a média. Quando você põe foco nos talentos pode chegar a maestria.”**

**David Cohen**



**OBRIGADA!!!**

***ÓTIMO COMEÇO DE SEMANA!!!***