

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS EFEITOS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE IMPORTADOS

DOI: 10.5281/zenodo.15073555

Isabelli Costa Torres, Faculdade Caicoense Santa Teresinha
Pablo Phorlan Pereira de Araújo, Faculdade Caicoense Santa Teresinha
Tiago Douglas Cavalcante Carneiro, Faculdade Caicoense Santa Teresinha
Leandro Aparecido da Silva, Faculdade Caicoense Santa Teresinha

RESUMO: Este estudo avaliou a qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma empresa de importados em Caicó-RN, onde a QVT não era totalmente desenvolvida. A coleta de dados, realizada por questionários e analisada via Excel e análise de conteúdo de Bardin, revelou a ausência de programas de QVT eficazes. A falta de atenção à QVT impacta negativamente a produtividade e a satisfação dos colaboradores, refletindo na qualidade do produto. A empresa precisa atentar-se para a QVT, pois clientes internos insatisfeitos levam à baixa produtividade. A QVT influencia diretamente as metas organizacionais, sendo estimulada por programas participativos. Ela é alcançada quando o trabalho permite lazer, família, exercícios e bom sono, satisfazendo necessidades físicas, psicológicas e sociais. A pesquisa conclui que a QVT é crucial para o sucesso da empresa, exigindo programas que promovam o bem-estar dos funcionários e melhorem o ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Trabalho; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT: This study evaluated the quality of work life (QWL) at an import company in Caicó-RN, where QWL needs improvement. Data collection, conducted through questionnaires and analysed via Excel and Bardin's content analysis, revealed the absence of effective QWL programmes. The lack of attention to QWL negatively impacts employee productivity and satisfaction, reflecting in product quality. The company needs to pay attention to QWL, as dissatisfied internal clients lead to low productivity. QWL impacts on organizational goals and is driven by participatory programmers. Achieving this balance involves ensuring that work permits sufficient time for leisure, family interactions, exercise, and adequate sleep, thereby fulfilling physical, psychological, and social requirements. The research concludes that QWL is crucial for the company's success, requiring programmes that promote employee well-being and improve the work environment.

Keywords: Quality of Life; Work; People Management.

INTRODUÇÃO

Em um mercado competitivo, empresas buscam destaque investindo em tecnologia e capital humano, uma preocupação que remonta à crise de 1929 e ao desemprego massivo (RODRIGUES, 2014). A necessidade de humanização no trabalho surgiu da exploração de colaboradores sem direitos e benefícios (RODRIGUES, 2014). Após a quebra da bolsa, o governo regulamentou preços, salários e condições de trabalho, garantindo direitos aos trabalhadores (FERREIRA, 2013).

A evolução do trabalho, marcada pela indústria moderna, culminou em um cenário globalizado e flexível (OLIVEIRA, 2014). Nos anos 1970, nos EUA, a satisfação e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganharam destaque, com empresas buscando ambientes saudáveis

(DAVIS; NEWSTROM, 2004). A QVT, ao atender às necessidades dos colaboradores (Maslow), impulsiona o desempenho e a competitividade.

Atualmente, empresas enfrentam o desafio de manter uma força de trabalho saudável e responder às demandas por QVT (SILVA et al., 2015). A QVT, ao criar um ambiente saudável, aumenta o rendimento e a satisfação, minimizando problemas. Adaptações simples, como cadeiras confortáveis e reconhecimento, podem melhorar a QVT sem grandes investimentos.

Diante desse contexto, este estudo tem como **objetivo geral** avaliar a qualidade de vida dos colaboradores em uma empresa de importados na cidade de Caicó – RN. A **questão de pesquisa** central é: Qual a satisfação dos trabalhadores de uma empresa de importados na Cidade de Caicó – RN em relação à Qualidade de Vida no Trabalho?

A falta de políticas de QVT, apesar de sua importância, motivou esta pesquisa, que busca entender a satisfação dos trabalhadores e destacar a relevância do capital humano para o crescimento organizacional.

A pesquisa também aborda os riscos laborais (GUIMARÃES; FELLI, 2016) e a necessidade de investir na QVT para reduzir rotatividade e absenteísmo.

PERSPECTIVAS SOBRE A FORÇA DE TRABALHO HUMANA

No século XX, o trabalho era visto principalmente como um meio de subsistência, uma realidade que perdurou por muitos anos. Contudo, a perspectiva atual mostra que o trabalho, para muitos, tornou-se o centro de suas vidas, absorvendo-os completamente e assumindo o papel de finalidade na existência humana (RODRIGUES, 2014).

Na sociedade contemporânea, o trabalho ganhou destaque significativo na vida dos indivíduos, ocupando um espaço cada vez maior e tornando-se essencial para a sobrevivência. Rodrigues (2014) destaca o valor significativo do trabalho para a sociedade, onde indivíduos ingressam no mercado cada vez mais jovens e as organizações buscam se tornar referências em suas vidas.

O bem-estar no trabalho, por sua vez, tem sido objeto de interesse de psicólogos, cientistas sociais e administradores por décadas. Kitamura (2006) resalta a antiguidade dessa preocupação, citando a obra "Morbis Artificum Diatriba", de Bernard (1971), que catalogou 54 doenças relacionadas ao trabalho.

Na atualidade, Limongi-França (2009) atribui o interesse contínuo pelo tema a uma nova realidade social, marcada pelo aumento da expectativa de vida, maior tempo dedicado ao

trabalho, maior consciência dos direitos à saúde e debates sobre responsabilidade social corporativa.

Um estudo recente analisou a influência dos principais setores de emprego no desemprego nos municípios brasileiros, utilizando dados de 5.631 municípios e modelos de regressão. Os resultados destacaram o setor de Serviços como positivo e o Extrativismo Mineral como o mais impactado pelo desemprego. Setores como Indústria de transformação e Empresarial também apresentaram coeficientes preocupantes. O estudo fornece informações para decisões de gestores públicos e privados sobre a força de trabalho (SILVA; ARAÚJO, 2023).

Em suma, a relação entre trabalho e vida pessoal tem se transformado ao longo dos séculos, com o trabalho assumindo um papel central na vida dos indivíduos. A preocupação com o bem-estar no trabalho, por sua vez, tem acompanhado essa evolução, refletindo a necessidade de equilibrar as demandas do trabalho com a qualidade de vida dos trabalhadores.

Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Evolução Contínua

A história do trabalho evoluiu da coleta e extrativismo para agricultura e escravidão, culminando na Revolução Industrial e na especialização (RODRIGUES, 2009). A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) acompanha a humanidade, buscando bem-estar e satisfação (RODRIGUES, 2014, p. 32). Exemplos antigos incluem os princípios de geometria de Euclides e a "Lei das Alavancas" de Arquimedes (RODRIGUES, 2014).

O termo QVT surgiu em 1950 com Eric Trist e o Tavistock Institute, que desenvolveram a abordagem sociotécnica para melhorar a produtividade e reduzir conflitos (FERNANDES, 1996, p. 40). Nos anos 1960, os EUA criaram a National Commission on Productivity e o National Center for Productivity and Quality of Working Life, impulsionando pesquisas sobre QVT (FERNANDES, 1996). A expressão QVT foi introduzida por Louis Davis nos anos 1970 (DAVIS; NEWSTROM, 1992).

A crise do petróleo em 1970 intensificou a busca por práticas gerenciais que conciliassem interesses de empregados e empregadores, motivando colaboradores com base nas teorias de Maslow e Herzberg (CHIAVENATO, 2010). O movimento QVT busca equilibrar indivíduo e organização, adaptando cargos à tecnologia e ao trabalhador (MEDEIROS, 2002, p. 26).

Um estudo recente investigou a procrastinação acadêmica de mestrandos e doutorandos durante o isolamento social na pandemia de COVID-19, focando em distrações e fatores de

mitigação. A falta de planejamento e o trabalho externo foram identificados como fatores complicadores que levam à procrastinação. Em contrapartida, a gestão adequada do tempo e o uso de ferramentas de aprendizado foram considerados aliados para mitigar as distrações. Esses resultados destacam a importância de estratégias para melhorar a qualidade de vida no trabalho acadêmico, especialmente em contextos de isolamento e sobrecarga (SILVA; RAMOS, 2023).

O trabalho passou a ser visto como fonte de autorrealização e crescimento profissional, proporcionando segurança e satisfação. Pesquisas de Hackman e Lawler (1971), Walton (1973),

Hackman e Oldhan (1975) e Westley (1979) contribuíram para a melhoria das condições de trabalho (FERNANDES, 1996). No Brasil, Eda Conte Fernandes foi pioneira no movimento QVT.

Os Pilares da Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) abrange desde condições físicas e salariais até fatores organizacionais e comportamentais (CHIAVENATO, 2010), sendo que estes últimos não dependem de altos custos, um obstáculo comum para a implementação de programas de QVT (Bohander, 1979, p. 410). A QVT busca equilibrar o bem-estar do colaborador e a eficácia organizacional, promovendo a participação dos trabalhadores nas decisões (CHIAVENATO, 2010).

A satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada à vida social do indivíduo (RODRIGUES, 2009), e diferentes teóricos destacam diversos elementos relevantes para a QVT. Kanaane (1995) e Detoni (2001) a definem como a interação entre fatores individuais e situacionais. Albuquerque e França (1998, p. 36) a descrevem como um conjunto de ações que visam o desenvolvimento humano no trabalho.

Dutra (2008, p. 25) a vê como uma estratégia para integrar o ser humano à organização, buscando o bem-estar e o crescimento pessoal e profissional. Limongi-França (2004, p. 46) acredita que a QVT melhora a produtividade e é influenciada por fatores do trabalho e pela personalidade do empregado.

A concepção biopsicossocial de Limongi-França (2004, p. 28) considera as dimensões biológicas, psicológicas e sociais do indivíduo, destacando a importância do bem-estar integral e não apenas a ausência de doenças (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 45). Fernandes (1996) ressalta a importância de valores humanísticos e ambientais na QVT.

Diversos autores contribuem para a definição da QVT, como Cebotarev (1979), Teixeira Filho e Sugai (1984), Massad (1995), Nahas (1995), Franã (1997) e Fleck et al. (1999), cada um com sua perspectiva sobre os elementos essenciais para o bem-estar no trabalho.

Uma pesquisa recente revelou que o gênero influencia significativamente as decisões de CEOs e fundadores na estratégia de expansão internacional de negócios digitais. Mulheres tendem a ser mais avessas ao risco e preferem estratégias cautelosas, enquanto homens são mais propensos a assumir riscos e adotar estratégias de crescimento agressivas. Além disso, as prioridades estratégicas diferem entre os gêneros: mulheres valorizam a criação de conselhos eficazes, enquanto homens são influenciados por aquisições e planejamento pré-IPO. Esses resultados destacam a importância de considerar o gênero na análise da qualidade de vida no trabalho de altos executivos, pois suas preferências e estilos de gestão impactam diretamente as decisões estratégicas da empresa (SILVA et al., 2024).

A QVT, portanto, é um debate multifacetado que abrange bens de cidadania e coletivos (DIAS et al., 2017), e sua construção ocorre a partir de uma visão integral do ser humano (Vasconcelos, 2001, p. 25), o enfoque biopsicossocial (MAXIMIANO, 2000, p. 498). A QVT interfere não apenas no trabalho, mas também nas esferas familiar e social, buscando um ambiente humanizado que beneficie tanto trabalhadores quanto empresas.

Figura 1: Enfoque Biopsicossocial



Fonte: Maximiano (2000).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) transcende o ambiente profissional, influenciando diretamente as esferas familiar e social dos indivíduos. A busca por um ambiente de trabalho humanizado é um dos pilares da QVT, visando criar um espaço onde os colaboradores se sintam valorizados e motivados, ao mesmo tempo em que a empresa alcança seus objetivos. A QVT, portanto, busca um equilíbrio entre o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso organizacional, reconhecendo que um ambiente de trabalho saudável e positivo é fundamental para ambos.

Abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) evoluiu ao longo dos anos, com diferentes interpretações em cada período. O Quadro 1 apresenta modelos teóricos da QVT e suas respectivas dimensões, seguindo uma linha do tempo:

Quadro 1: Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho

Modelo Teórico	Dimensões Consideradas
Walton (1973)	Compensação justa e adequada Condições de trabalho seguras e saudável Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas Oportunidades futuras para o crescimento contínuo Integração social na organização Constitucionalismo na organização Trabalho e espaço total na vida Relevância social do trabalho
Hackman e Oldhan (1975)	Variedade de Habilidade Identidade da Tarefa Significado da Tarefa Inter-relacionamento Autonomia Feedback
Westley (1979)	Econômica Política Psicológica Sociológica
Werther e Davis (1983)	Organizacional Ambiental Comportamental
Belanger (1983)	Trabalho em si Crescimento pessoal e profissional Tarefas com significado Funções e estruturas organizacionais abertas
Huse e Cummings (1985)	Participação do trabalhador Projeto de cargos Inovação no sistema de recompensas Melhoria no ambiente de trabalho
Fernandes (1996)	Condições de Trabalho Saúde Moral Compensação Participação Comunicação Imagem Empresa Relação Chefe/subordinado Organização do Trabalho
França (1996)	BPSO-96 Biológicas Psicológicas Sociais Organizacional
Limongi-França (2006)	BEO-Bem-estar Organizacional Produtividade Legitimidade Perfil dos líderes Práticas e Valores Nova Competência

Fonte: adaptado de Fernandes (1996), Limongi-França (2004), e Limongi-França e Kanikadan (2006).

Esses modelos destacam a importância do bem-estar dos trabalhadores para a saúde organizacional, enfatizando o papel crescente do ser humano nas empresas. As dimensões da QVT abrangem tanto a vida organizacional quanto a social, confirmando a visão biopsicossocial.

Segundo CHIAVENATO (2010, p. 489), Walton identificou oito fatores que influenciam a QVT: compensação justa, segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, crescimento contínuo e segurança, integração social, constitucionalismo, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e relevância social do trabalho. O questionário deste estudo foi elaborado com base nesses oito fatores, devido à sua abrangência e capacidade de abordar os principais aspectos da QVT na vida do trabalhador.

Uma pesquisa recente identificou fatores que influenciam a expansão internacional de empresas digitais em cidades como Amsterdã, Berlim, Londres, Nova York e Paris, usando modelagem de rede bayesiana. Os resultados mostraram que empresas em Amsterdã, Nova York e Paris priorizam "Saídas" e "Aquisições", enquanto empresas em Berlim, Londres, Nova York e Paris buscam capital de risco alternativo. A maturidade dos modelos de negócios em Londres e Berlim facilita a atração de investimentos e expansão internacional. Além disso, o estudo revelou diferentes intenções de expansão entre CEOs e fundadores, sugerindo a necessidade de mais pesquisas sobre essas diferenças (SILVA; COSTA JÚNIOR; ARAÚJO, 2023).

Embora esse outro estudo se concentre em decisões estratégicas de negócios, ele também fornece insights sobre a qualidade de vida no trabalho de CEOs e fundadores. As preferências e estilos de tomada de decisão desses líderes, influenciados por fatores como localização e modelo de negócios, podem impactar diretamente o ambiente de trabalho e a cultura organizacional. A compreensão dessas influências pode ajudar a criar ambientes de trabalho mais adaptados às necessidades e preferências dos líderes, promovendo assim a qualidade de vida no trabalho (SILVA; COSTA JÚNIOR; ARAÚJO, 2023).

IMPACTOS DA AUSÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A prosperidade de uma organização está intrinsecamente ligada à motivação e ao engajamento de seus colaboradores. Quando a motivação floresce, a empresa se beneficia do crescimento profissional de seus funcionários e da satisfação da equipe. Em contrapartida, a

ausência de engajamento resulta em baixa produtividade e alta rotatividade de pessoal. Embora a organização do trabalho seja uma preocupação desde a administração científica, a atenção à situação do trabalhador como um fator determinante para a produtividade é um conceito relativamente recente (CARDOSO; STANO, 2005).

O trabalho exerce influência sobre todas as dimensões da vida humana, abrangendo os aspectos físico, afetivo, intelectual e espiritual. Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho (QVT) busca implementar ações que promovam a satisfação e a motivação dos colaboradores, além de aprimorar as condições do ambiente de trabalho e promover a saúde. Diversas áreas do conhecimento, como saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia, unem esforços para atender a essas demandas.

Empresas que priorizam a QVT colhem resultados positivos, como o aumento da produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Conforme afirmam Davis e Newstrom (2004, p. 148), "os trabalhadores são recursos humanos que devem ser desenvolvidos, não apenas utilizados". Condições de trabalho inadequadas representam um risco para a saúde e a qualidade dos serviços prestados (BARDAQUIM et al., 2019).

O estresse no ambiente de trabalho é um problema crescente, especialmente entre os profissionais de saúde, devido à sobrecarga e ao ritmo acelerado (CARVALHO et al., 2017). A estrutura física e a gestão do serviço podem contribuir para o estresse, o acúmulo de tarefas, a fadiga e outros problemas (SILVA et al., 2015). Esses fatores representam riscos significativos para a saúde emocional, física e ergonômica (CARVALHO et al., 2017).

Um estudo independente buscou avaliar os riscos em projetos de LCC (Life Cycle Canvas) utilizando Redes Bayesianas, um modelo probabilístico capaz de lidar com incertezas. Ao analisar fatores como requisitos, restrições, prazos e premissas, o modelo identificou "arranhões" (problemas) que podem comprometer o desempenho do projeto. A falta de qualidade de vida no trabalho se manifesta na dificuldade de gerenciar esses riscos, resultando em um desempenho inferior. A ausência de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e o equilíbrio pode aumentar a probabilidade de "arranhões" e comprometer o sucesso do projeto. O modelo proposto visa auxiliar os gerentes a mitigar esses riscos, mas a qualidade de vida no trabalho é fundamental para prevenir problemas e garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo (SILVA et al., 2023).

METODOLOGIA

Para que o conhecimento alcance o status de científico, a identificação de métodos de verificação torna-se indispensável, delineando um rigoroso processo de validação (GIL, 2010, p. 8). Esta pesquisa, de natureza descritiva e exploratória (VERGARA, 2011, p. 41), visa demonstrar os benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), adotando uma abordagem metodológica que integra elementos quantitativos e qualitativos (RICHARDSON, 2011). A fase exploratória da pesquisa concentra-se em coletar informações preliminares sobre o objeto de estudo (SEVERINO, 2007, p. 123), enquanto a etapa explicativa busca analisar as causas dos fenômenos observados (SEVERINO, 2007, p. 123).

A metodologia quantitativa, caracterizada pelo emprego de quantificação e técnicas estatísticas (RICHARDSON, 2011, p. 60), complementa a abordagem qualitativa, que se dedica à compreensão detalhada dos significados e características situacionais (RICHARDSON, 2011, p. 90). O estudo foi conduzido em uma empresa de importados situada em Caicó-RN, um município com uma população estimada de 67.952 habitantes (IBGE, 2022). A amostra da pesquisa abrangeu a totalidade dos 09 colaboradores da empresa, justificada pelo seu pequeno porte (VERGARA, 2011, p. 46; RICHARDSON, 2011, p. 158).

O estudo de caso, como estratégia de investigação (YIN, 2005, p. 32), combinou a pesquisa bibliográfica (GIL, 2006, p. 45) com a aplicação de um questionário estruturado, composto por 40 perguntas fechadas (SEVERINO, 2007, p. 125). O questionário foi elaborado com base nos oito fatores propostos por Walton (CHIAVENATO, 2010), abrangendo aspectos como compensação justa, segurança no trabalho e oportunidades de crescimento. A análise dos dados coletados foi realizada por meio do software Excel (2013), complementada pela técnica de análise de conteúdo de Bardin (2011), com o objetivo de interpretar os significados das respostas obtidas. Os resultados da pesquisa foram apresentados em gráficos e tabelas, buscando facilitar a compreensão e a análise do tema proposto.

A escolha por utilizar tanto a pesquisa quantitativa quanto a qualitativa se justifica pela necessidade de se obter uma visão abrangente do tema estudado. A pesquisa quantitativa permite a análise de dados numéricos e a identificação de padrões estatísticos, enquanto a pesquisa qualitativa oferece uma compreensão mais profunda das experiências e percepções dos indivíduos. A combinação dessas duas abordagens metodológicas permite uma análise mais completa e robusta dos dados coletados.

A escolha pelo estudo de caso se justifica pela necessidade de se analisar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real. O estudo de caso permite uma análise aprofundada de um caso específico, buscando identificar os fatores que influenciaram o

fenômeno estudado. Essa abordagem metodológica é especialmente útil quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidos.

A utilização do questionário como instrumento de coleta de dados se justifica pela necessidade de se obter informações de muitas pessoas de forma padronizada. O questionário permite a coleta de dados de forma rápida e eficiente, além de facilitar a análise dos dados coletados. A escolha por utilizar perguntas fechadas se justifica pela necessidade de se obter dados quantitativos que possam ser analisados estatisticamente.

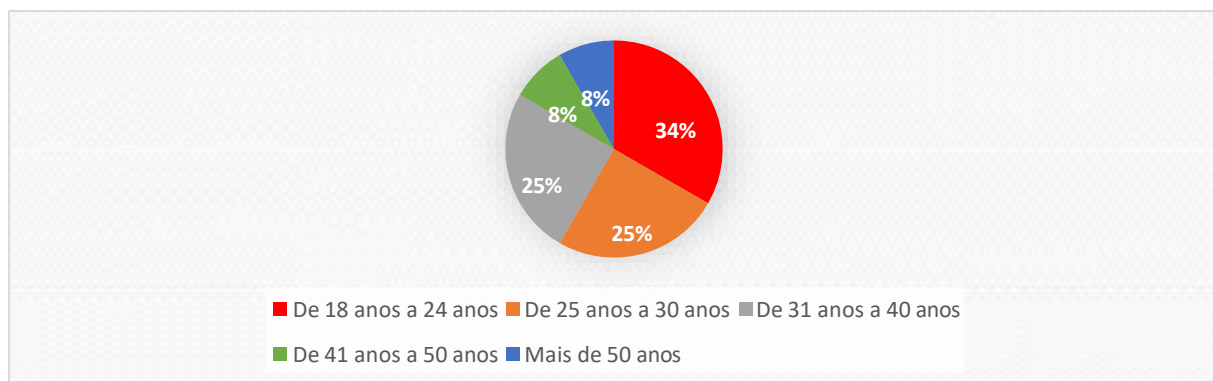
RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e discussões estão divididos em duas partes: na primeira, foi caracterizado o perfil sociodemográfico dos colaboradores da empresa analisada, e na segunda parte, foram apresentados os resultados referentes à satisfação dos colaboradores com relação à qualidade de vida no trabalho.

Aspectos do Perfil dos Colaboradores

Segundo Gil (2010), o perfil faz um retrato da amostra da pesquisa, assim o investigador pode analisar os dados produzindo uma relação significativa, e clareando alguns pontos sobre a temática.

Gráfico 1: Distribuição dos Participantes em relação a idade.



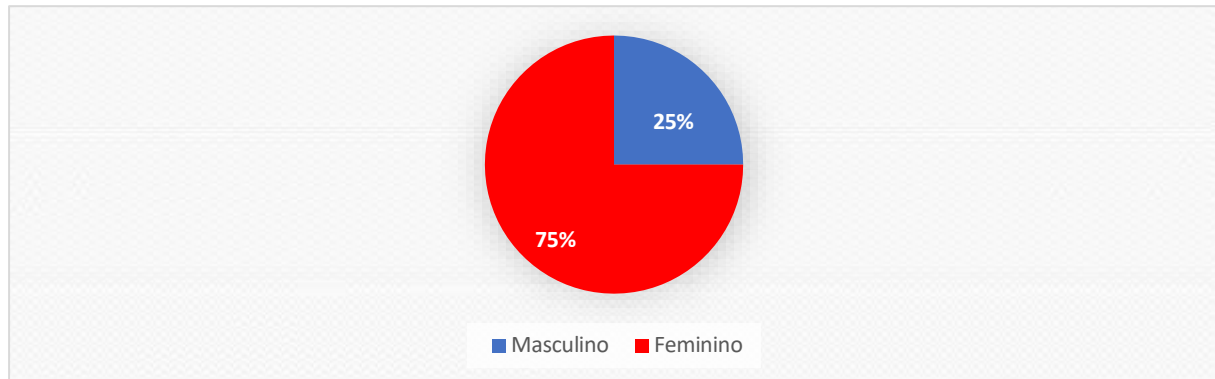
Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Na relação da faixa etária, a maior parte dos colaboradores possui idade entre 18 e 24 anos (34%), seguidos pela faixa etária de 25 a 30 anos (25%), 31 a 40 anos (25%) e 41 a 50 anos (8%), e (8%) acima de 50 anos. Diante do gráfico analisado, é visível que existe uma diversificação dos colaboradores, onde as idades variaram de 18 anos a 54 anos. Realizando

um cálculo de média de idade, o resultado apresentou uma média de 30,6 anos, o que se pode considerar um grupo de colaboradores jovens.

De acordo com Sofia Esteves, psicóloga e sócia-diretora da Cia. de Talentos, relatou em uma entrevista ao site Veja, que os jovens têm mais propósito e prazer para guiar sua carreira, usufruindo de mais oportunidades, mesmo em certos momentos dando sinais de imaturidade, mas demonstrando um maior autoconhecimento (VEJA, 2012).

Gráfico 2: Distribuição dos Participantes em relação ao sexo.

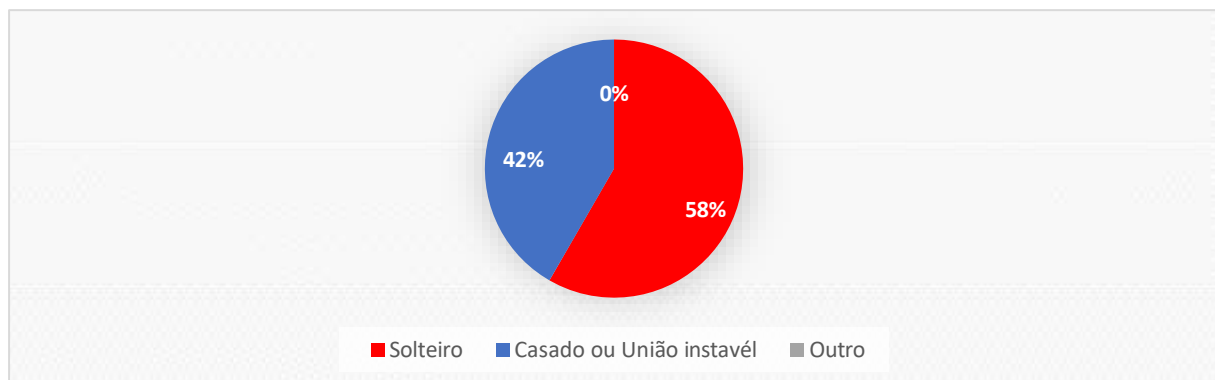


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A empresa apresenta uma maior participação das mulheres (75%) contra (25%) dos homens. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA; 2019), a presença das mulheres no mercado de trabalho passou de 56.1% em 1992 para 61,6% em 2015, com projeção de atingir 64% em 2030.

Nos últimos anos, as mulheres vêm se destacando não só no comércio, mas também na indústria, na construção e nos outros serviços.

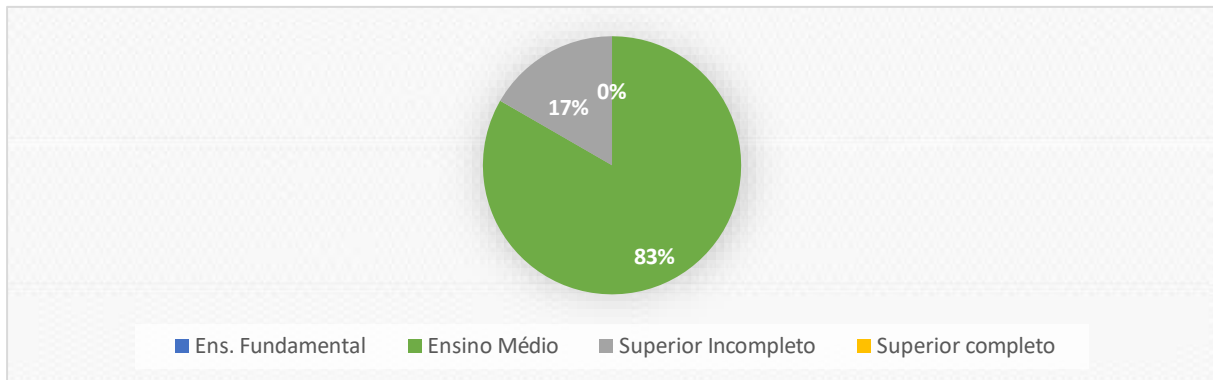
Gráfico 3: Distribuição dos Participantes em relação ao Estado Civil.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

O gráfico 3 mostra que a maioria dos colaboradores 58% são solteiros e 42% são casados. Esse dado talvez sofra influência da idade, uma vez que por se tratar de um grupo em sua maioria jovens.

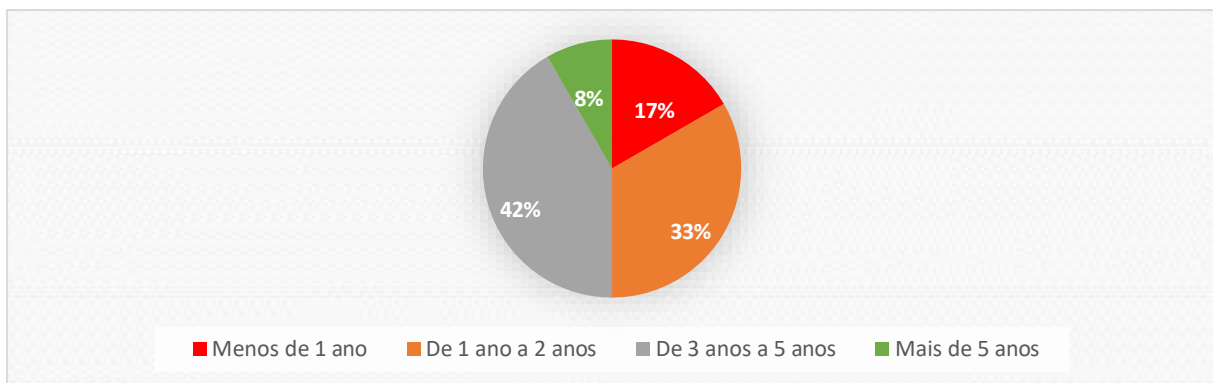
Gráfico 4: Distribuição dos Participantes em relação a Escolaridade.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Com relação à escolaridade, prevalecem os colaboradores com Ensino Médio Completo 83%, e com Superior Incompleto (17%). Vale ressaltar que o mercado de trabalho atual apresenta caráter dinâmico. Portanto, o profissional de qualquer que seja a área, deve estar sempre buscando inovar-se, pois o mercado cada vez mais competitivo induz as pessoas a procurar seus próprios espaços dentro do capitalismo e, em contrapartida, as pessoas devem estar preparadas e qualificadas.

Gráfico 5: Distribuição dos Participantes em relação ao tempo de trabalho na empresa.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A maioria dos colaboradores 42% já trabalham de 3 a 5 anos, 33% de 1 a 2 anos, 17% menos de 1 ano e 8% mais de 5 anos. Quando se fala em tempo de permanência no mesmo emprego, é sempre bom destacar que ficar muito tempo em uma organização é bom para a carreira do profissional e ficar pouco tempo é ruim, pois mostra falta de adaptação à função do seu trabalho.

Conhecendo o perfil dos entrevistados na pesquisa realizada na Yuri importados, foi possível compreender e conhecer um pouco sobre os colaboradores. Assim, a empresa apresenta um perfil de colaboradores jovens, solteiros, com uma boa escolaridade para as

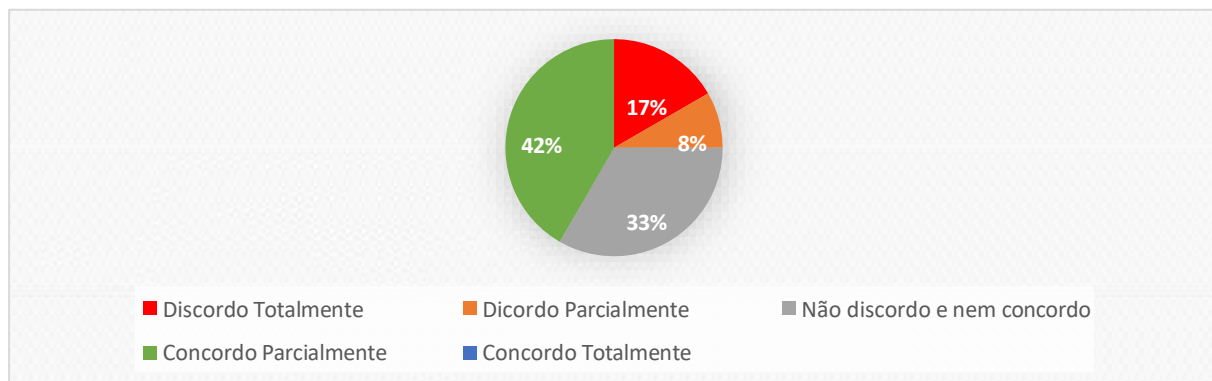
funções desempenhadas e com uma diversificação em tempo de trabalho, com colaboradores com um bom tempo já e outros que começaram agora na empresa.

No próximo tópico, são destacados os dados em relação à satisfação da qualidade de vida no trabalho.

Satisfação dos Colaboradores em Relação à Qualidade de Vida no Trabalho

A satisfação pode ser compreendida como um estado emocional prazeroso que resulta de múltiplos aspectos do trabalho e que pode ser influenciada pela concepção de mundo e pelas aspirações, vivências e características individuais de cada trabalhador, implicando formas diferenciadas de enfrentamento dos problemas e a tomada cotidiana de decisões (LIMA et al., 2014). Neste cenário, o presente tópico aborda as fontes de satisfação e insatisfação em relação à qualidade de vida no trabalho.

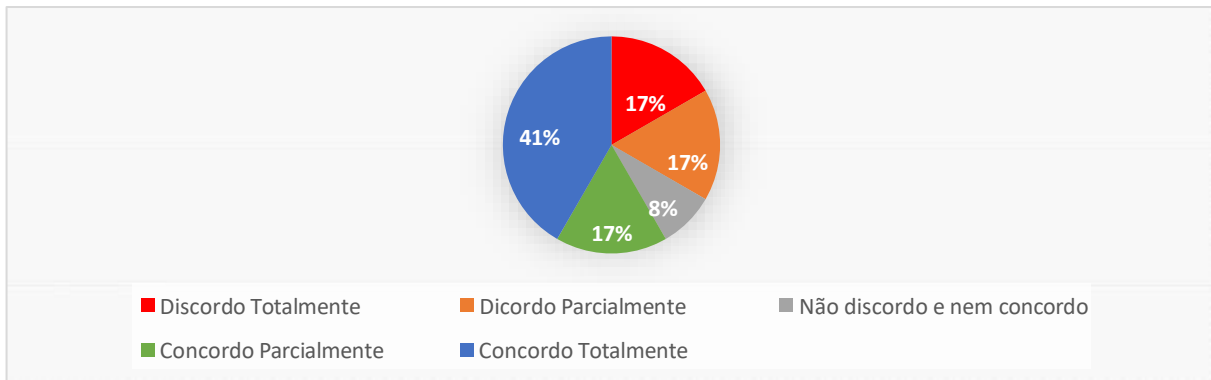
Gráfico 6: Afirmativa: O salário que recebo é suficiente para o sustento da sua Família.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A maior parte dos respondentes 42% concorda parcialmente com essa afirmativa, 33% não discordam e nem concordam, 17% discordam totalmente e 8% discordam parcialmente. Segundo Oliveira (2014), visa medir a qualidade de vida no trabalho, tendo como parâmetro o salário recebido pela tarefa realizada. Isto quer dizer que sua recompensa pelo serviço prestado foi reconhecida por uma parte dos colaboradores.

Gráfico 7: Afirmativa: O meu salário condiz com os salários pagos no mercado para a mesma função.

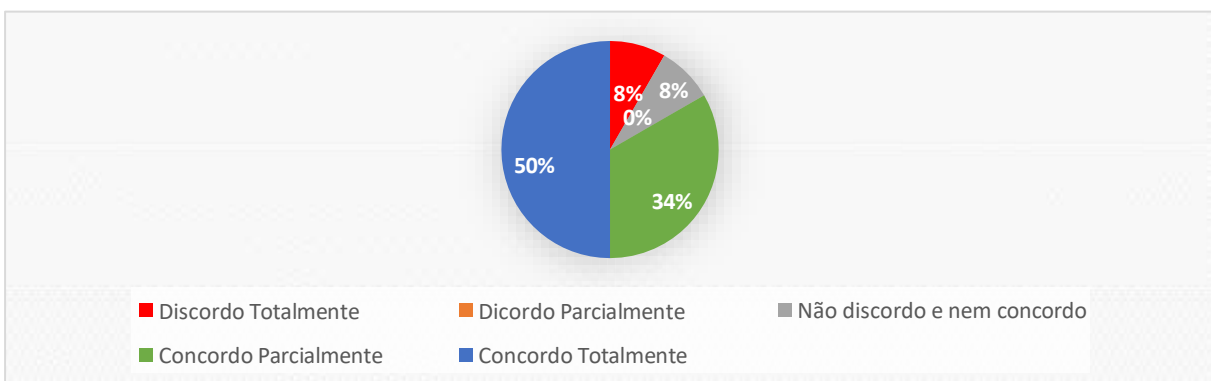


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A maior parte dos respondentes 41% concordam totalmente com essa afirmativa, 17% concordam parcialmente, 17% discordam parcialmente, 17 discordam totalmente e 8% não discordam e nem concordam. A honestidade da compensação pode ser vista sob vários pontos: pelas relações entre salário, experiência e responsabilidade, pela relação entre o salário e o talento ou habilidade (WALTON, 1973).

A diferença de salário existente na empresa tem a ver com a função de cada colaborador no processo, assim como em qualquer outra organização sua remuneração é de acordo com o cargo exercido e em alguns seguimentos as horas extras advindas do trabalho na empresa, pois tem casos que ultrapassam o limite de oito horas diárias, pois estas horas não envolvem a todos, apenas alguns funcionários.

Gráfico 8: Afirmativa: As minhas condições no ambiente de Trabalho (higiene, iluminação, organização) são adequadas.

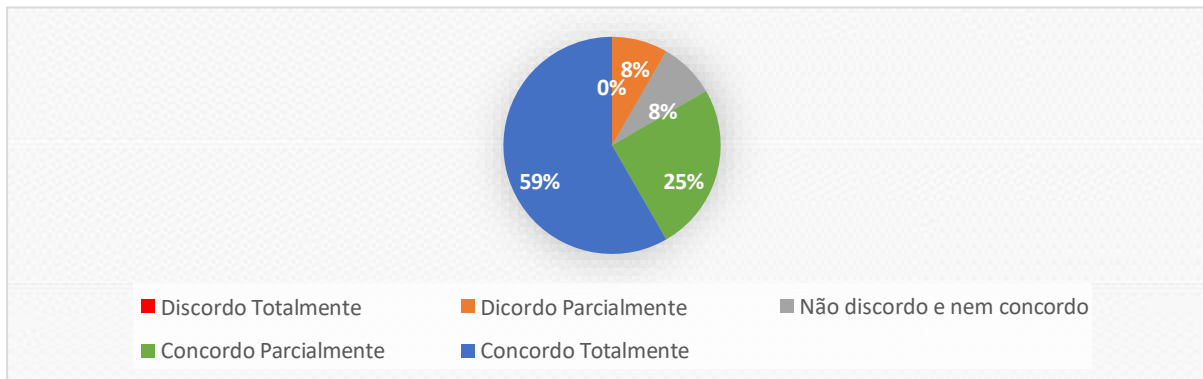


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A maioria dos colaboradores 50% concordam totalmente, 34% concordam parcialmente e 8% discordam totalmente. Isso mostra um ambiente de trabalho positivo referente ao

Ambiente físico e as condições de bem-estar (conforto), onde a organização estudada oferece condições físicas para o desempenho do trabalho.

Gráfico 9: Afirmativa: Os materiais de trabalho que tenho a disposição para executar as atividades diárias são adequados

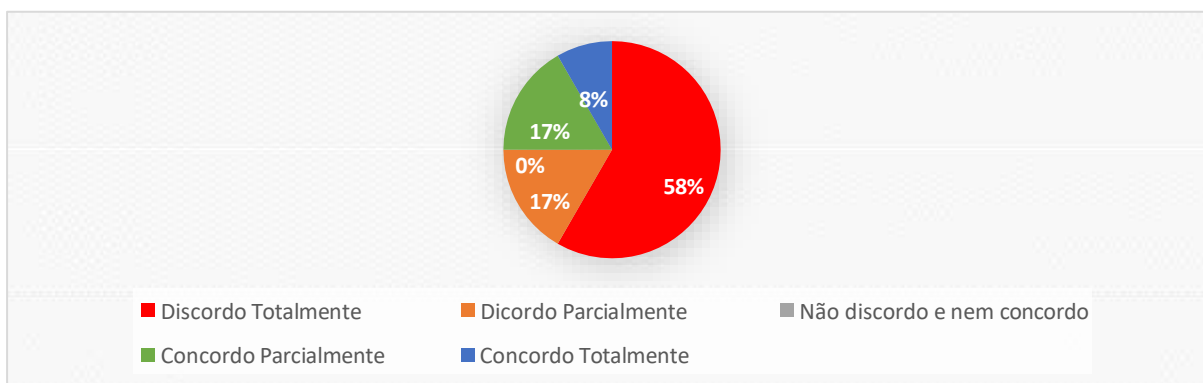


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A grande maioria 59% concordaram totalmente com a afirmativa, 25% concordam parcialmente, 8% discordam parcialmente e 8% nem concorda e nem discorda. Nesse sentido, os resultados se mostram muito positivos nesse quesito.

Vale destacar que material adequado reforça a segurança do trabalhador, evitando assim acidentes, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018), o Brasil é o quarto em número de mortes de Acidentes de trabalho no mundo, sendo que ocorrem anualmente 270 milhões de acidentes de trabalho em todo o mundo. Aproximadamente 2,2 milhões deles resultam em mortes. No Brasil, de acordo com o relatório, são mais 1,3 milhão de casos, tendo como as principais causas o descumprimento das normas básicas de proteção aos trabalhadores e as más condições nos processos e ambientes de trabalho.

Gráfico 10: Afirmativa: O meu local de trabalho é prejudicial a minha saúde (insalubre).

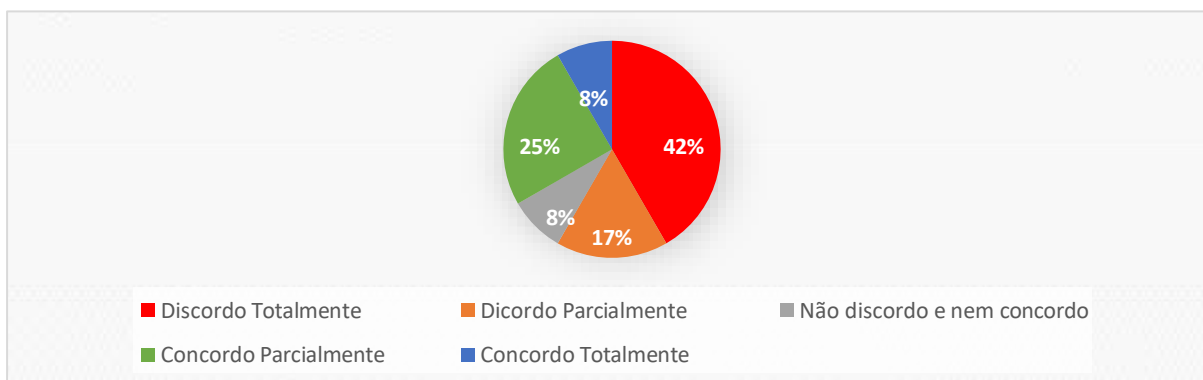


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A maioria dos colaboradores 58% discordam totalmente, ou seja, não avaliam o seu local de trabalho como insalubre, prejudicial à sua saúde, 17% discordam parcialmente, 17% concordam parcialmente e 8% concordam totalmente.

No ponto de vista de Matos (2000), as boas condições de trabalho proporcionadas pela empresa promovem o desenvolvimento das capacidades dos funcionários e reduzem os riscos, acidentes e geram uma maior produtividade, em consequência, contribuem para que as organizações sejam mais competitivas no mercado.

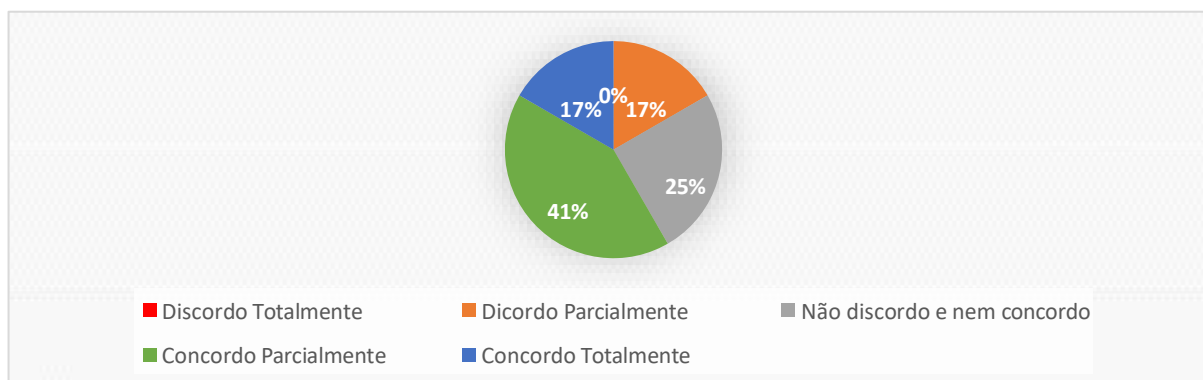
Gráfico 11: Afirmativa: O nível de Estresse é alto.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A maioria dos colaboradores 42% discordam totalmente, ou seja, não avaliam o seu local de trabalho como estressante, 25% concordam parcialmente, 17% discordam parcialmente, 8% concordam totalmente e 8% nem concorda e nem discorda.

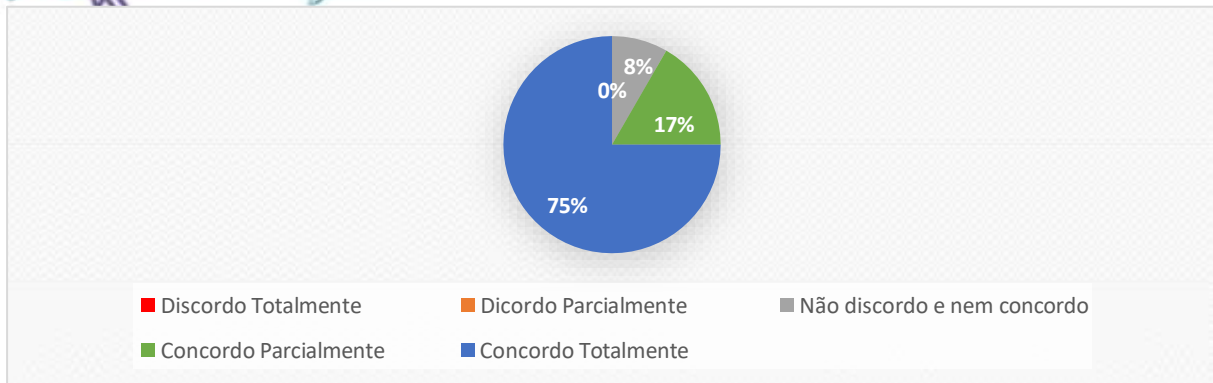
Gráfico 12: Afirmativa: A minha participação nas decisões da empresa é afetiva.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

O gráfico 12 mostra que 41% dos colaboradores concordam parcialmente, 25% não discordam e nem concordam e 17% concordam totalmente e 17% discordam parcialmente. É de fundamental importância que cada membro da instituição.

Gráfico 13: Afirmativa: As tarefas que desempenho me traz satisfação



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

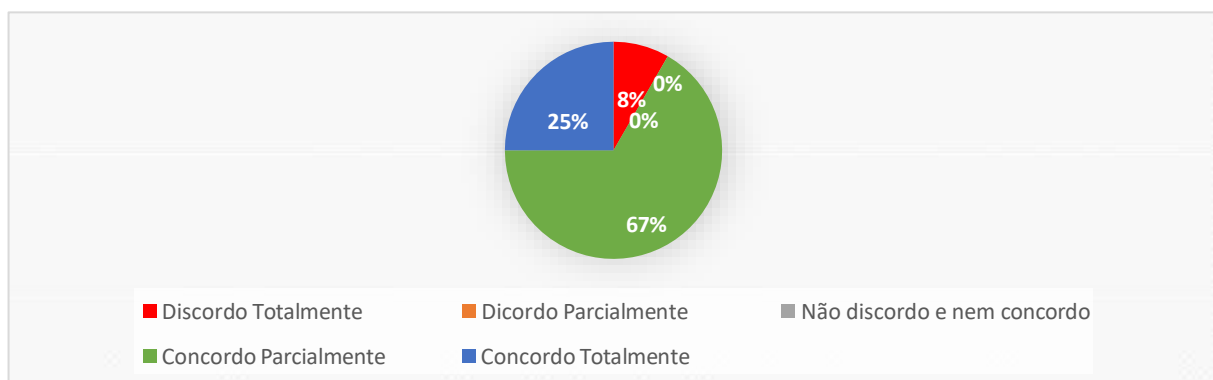
Sobre o significado da tarefa, 75% concordaram totalmente com a afirmativa, 17% concordaram parcialmente e 8% não discordam e nem concordam da afirmativa. Nota-se que a maior parte dos participantes está adaptada e satisfeita com suas respectivas ocupações.

Vale ressaltar que isso varia de acordo com cada trabalhador, mas a satisfação na tarefa é um sentimento de relativo prazer, ela pode ser encarada como uma atitude global por cada funcionário.

Assim, a satisfação no trabalho é geralmente desenvolvida durante determinado tempo, na medida em que o colaborador obtém informações sobre o ambiente de trabalho. Entretanto, a satisfação é dinâmica, visto que se pode deteriorar mais rapidamente do que o tempo necessário para se desenvolver (RODRIGUES, 2014).

O gestor não pode estabelecer as condições que levam hoje à satisfação mais elevada e não dar atenção, ainda mais porque as necessidades dos empregados podem mudar de repente. Assim, os gestores precisam prestar atenção nas atitudes dos empregados no cotidiano. Assim, a satisfação no trabalho é a somatória de diferentes elementos que compõem o mundo pessoal e profissional, bem como o resultado da avaliação que o trabalhador tem acerca de seu trabalho.

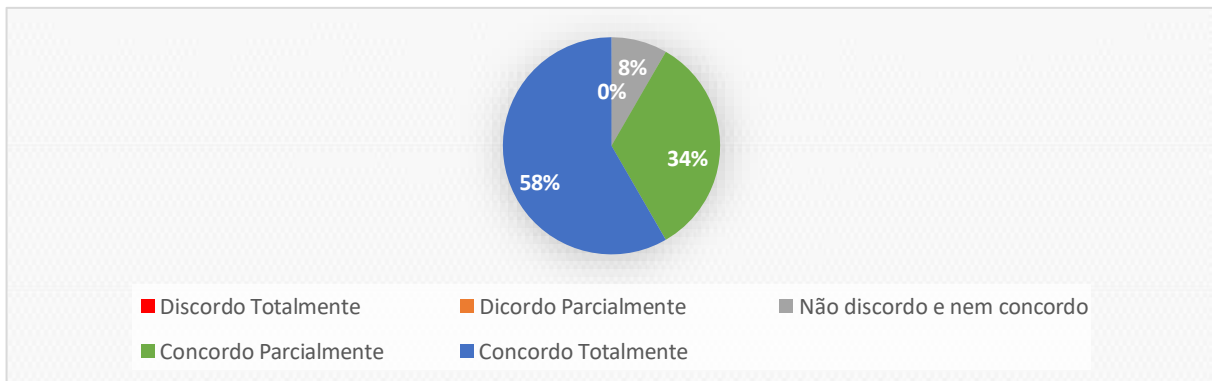
Gráfico 14: Afirmativa: O trabalho que desenvolvo permite usar todas as minhas habilidades.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Em relação ao uso de todas as habilidades, 67% concordam parcialmente, 25% concordam totalmente e 8% discordam totalmente. Demonstrando, assim, que o trabalho exercido pelos colaboradores permite que eles utilizem todas as suas habilidades em suas atividades, aumentando suas capacidades e tornando o trabalho prazeroso.

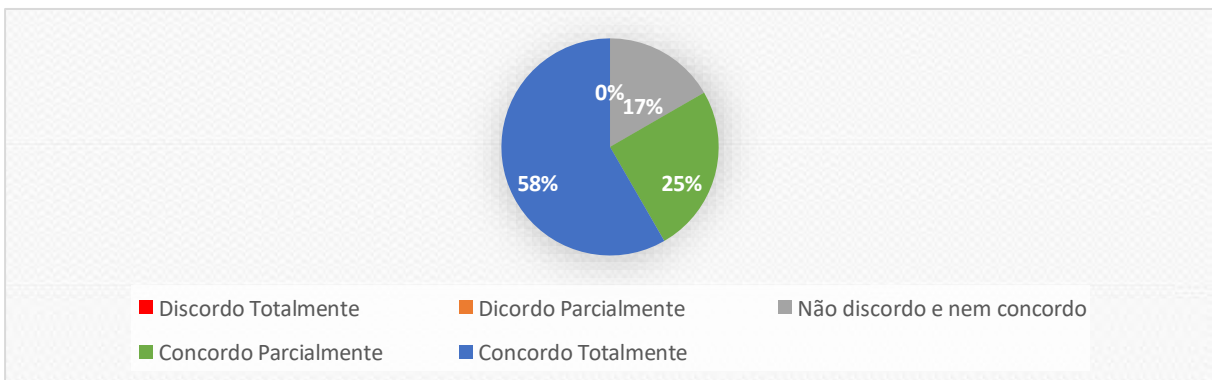
Gráfico 15: Afirmativa: As atividades que desempenho são importantes para atingir os objetivos da empresa.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

O gráfico mostra que 58% concordaram totalmente, 34% concordaram parcialmente e 8% não discordam e nem concordam da afirmativa. Desta maneira, a maioria acredita que sua atividade é de suma importância para a finalidade a que buscam as empresas.

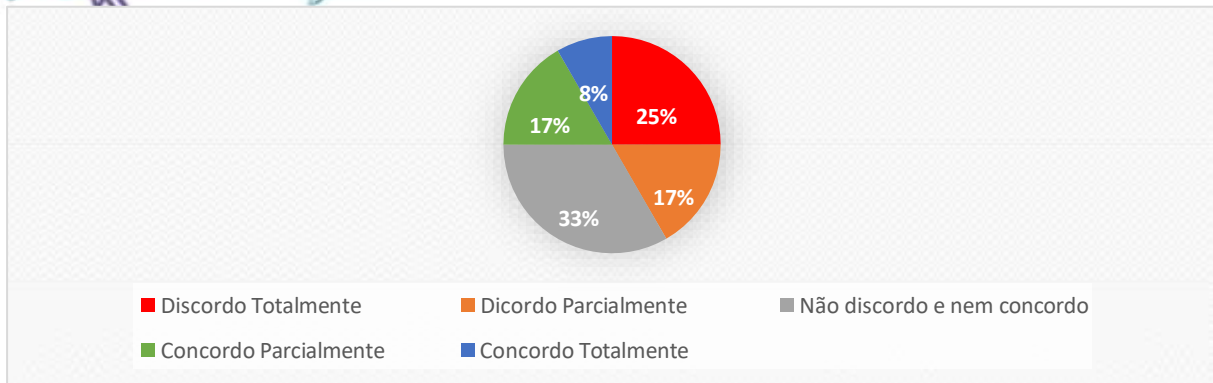
Gráfico 16: Afirmativa: A empresa oferece segurança no que se refere a permanência em relação ao emprego



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A respeito da variável estabilidade no emprego, 58% concordam totalmente, 25% concordam parcialmente e 17% não discordam e nem concordam. Assim, através do gráfico 16 exposto, a grande maioria dos funcionários se sente segura em relação aos seus empregos.

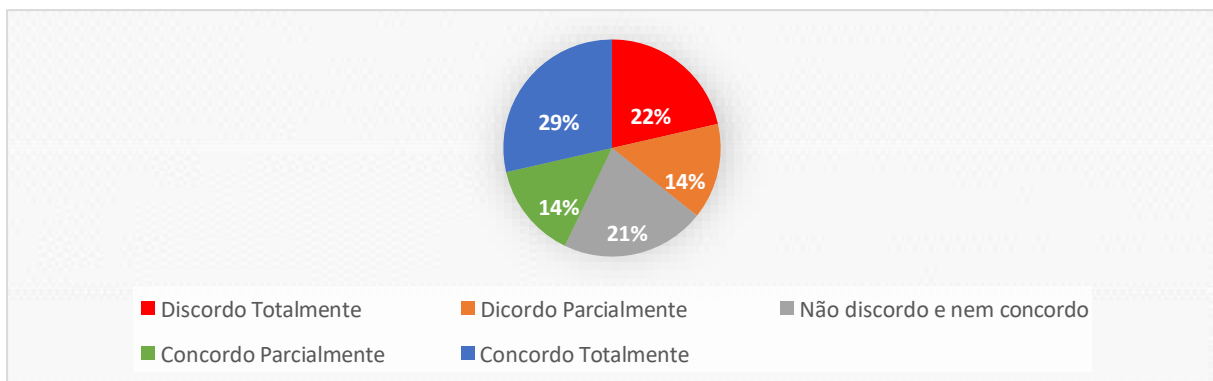
Gráfico 17: Afirmativa: A empresa oferece um bom plano de cargos e salários



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Na possibilidade de um bom plano de Cargos e Salários (Gráfico 17), o resultado foi mal avaliado pelos colaboradores: 33% não discordam e nem concordam, 25% discordam totalmente, 17% discordam parcialmente, 17% concordam parcialmente e apenas 8% concordam totalmente. A oportunidade de carreira retrata que a educação formal é uma barreira para se conseguir posições mais elevadas (ROSADO, 2013).

Gráfico 18: Afirmativa: A empresa possibilita ascensão profissional para todos os cargos.

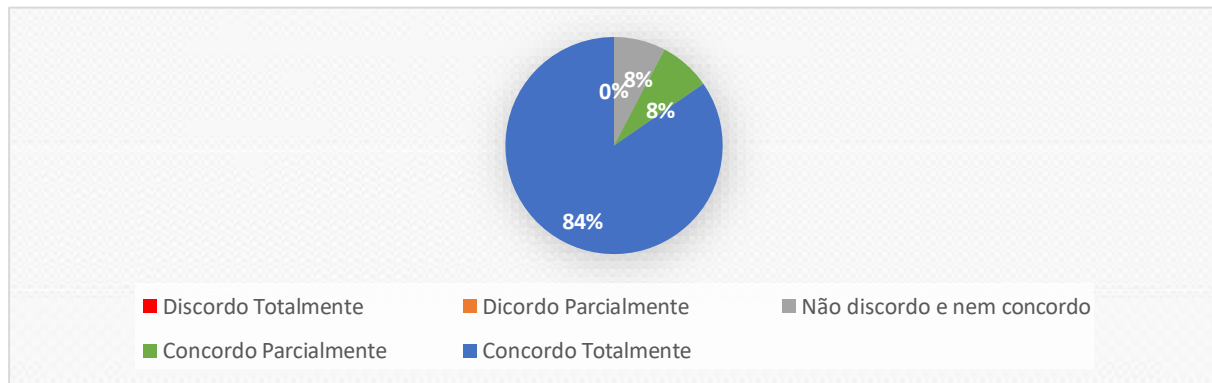


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Sobre o crescimento profissional, os resultados ficaram divididos, onde 29% concordam totalmente, 22% discordam totalmente, 21% não discordam e nem concordam, 14% discordam totalmente e 14% concordam parcialmente. Nesse sentido, é um quesito que a empresa precisa melhorar, uma vez que, observando o gráfico acima, se percebe que é contraditório aos estudos de Walton (1973): a carreira profissional se caracteriza na possibilidade de carreira (viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade), no crescimento pessoal (processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas) e na segurança de seu emprego (grau de segurança dos empregados quanto à conservação de seus empregos).

Rodrigues (2014) retrata que a empresa deve fornecer aos colaboradores um processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades dos colaboradores, além da aplicação destas no meio organizacional.

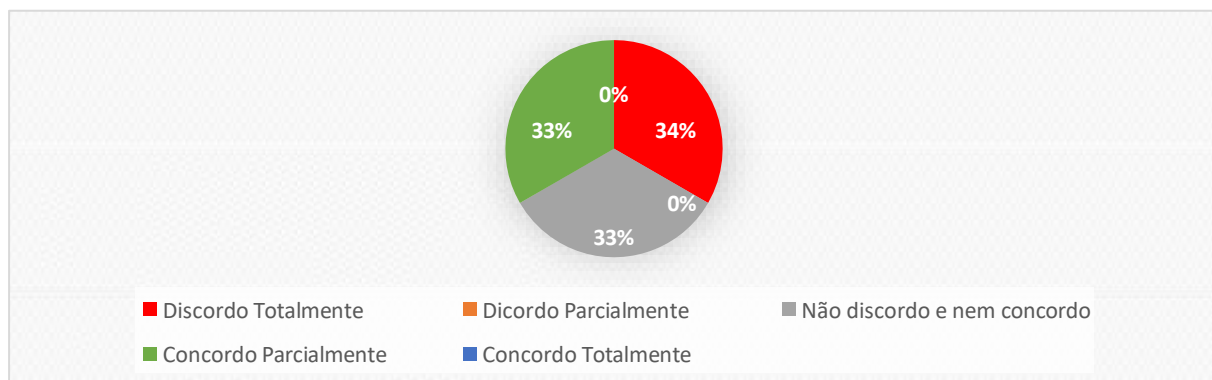
Gráfico 19: Afirmativa: O meu relacionamento com meus colegas de trabalho é bom



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

De acordo com o gráfico acima, nota-se que a maioria dos colaboradores (84%) apresenta grau de satisfação positivo no que diz respeito ao relacionamento interpessoal entre colaboradores, 8% concordaram parcialmente e 8% discordam parcialmente. Refletindo um processo bastante satisfatório no relacionamento dos colaboradores, onde cada um respeita suas individualidades.

Gráfico 20: Afirmativa: existe na empresa um clima de cooperação entre os funcionários sem grandes rivalidades entre si.

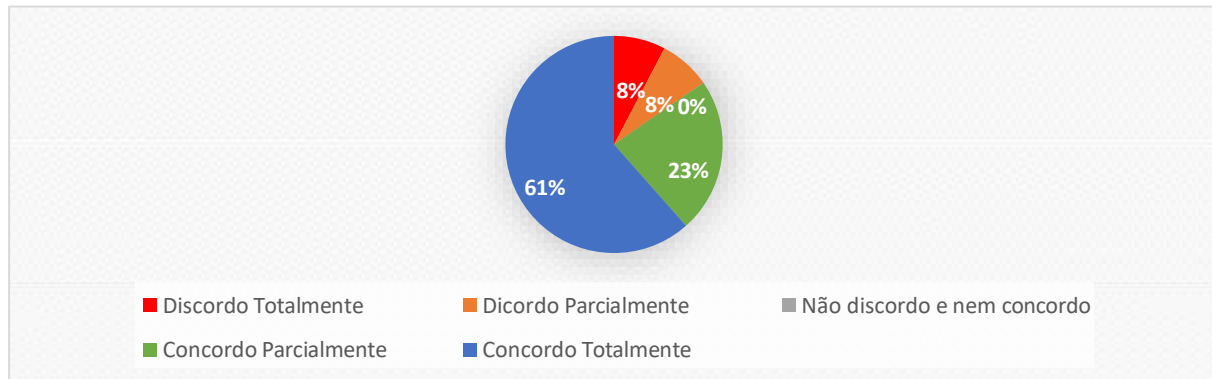


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

No gráfico 20 é destacado a afirmativa: existe na empresa um clima de cooperação entre os funcionários sem grandes rivalidades entre si. Os resultados se mostraram negativos, uma vez que 34% discordam totalmente, 33% não discordam e nem concordam e 33% concordam parcialmente. Neste tópico, nota-se que um clima de cooperação precisa ser melhorado na

organização, pois existe uma rivalidade, considerada nociva à qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, a empresa deve atentar a esse ponto e evitar que esse cenário piore.

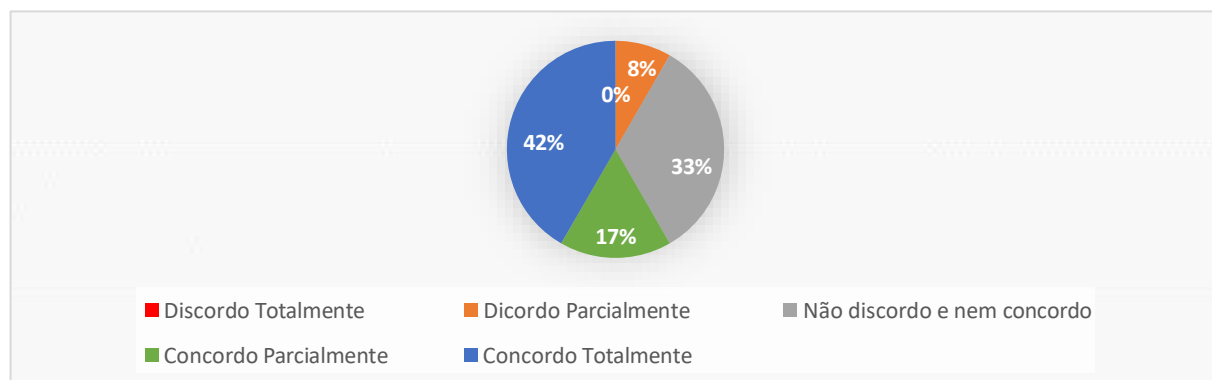
Gráfico 21: Afirmativa: Todos os direitos trabalhistas são cumpridos pela empresa



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Os resultados mostram que a grande maioria (61%) concorda totalmente, mostrando que a empresa respeita os direitos dos colaboradores, 23% concordam parcialmente, 8% discordam totalmente e 8% discordam parcialmente. Nota-se claramente que a maioria dos colaboradores está satisfeita com o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa.

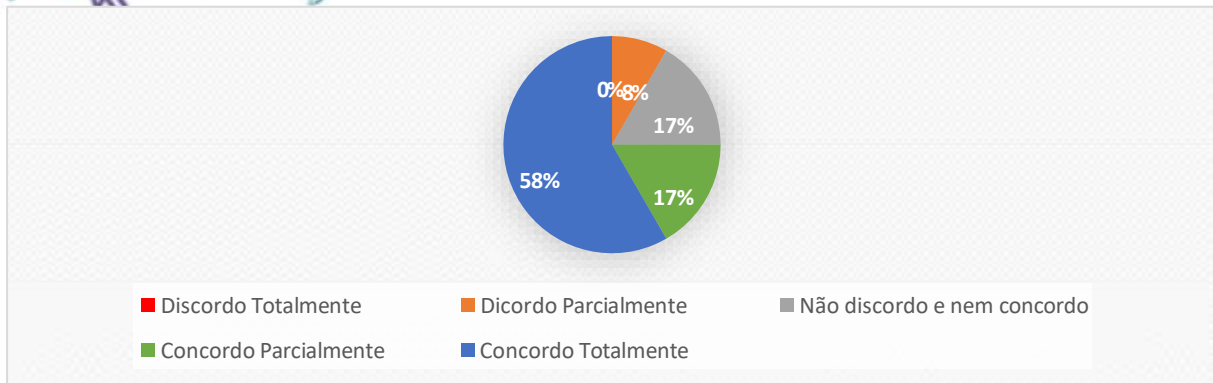
Gráfico 22: Afirmativa: As normas e rotinas da empresa são bem claras e definidas.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Dentre as normas e rotinas, 42% concordam totalmente, 33% não discordam e nem concordam, 17% concordam parcialmente e apenas 8% discordam parcialmente. Demonstrando que a maior parte dos colaboradores está satisfeita com as normas e rotinas estabelecidas pela empresa.

Gráfico 23: Afirmativa: Na empresa posso dar meu ponto de vista, minhas ideias, sem medo de represálias.

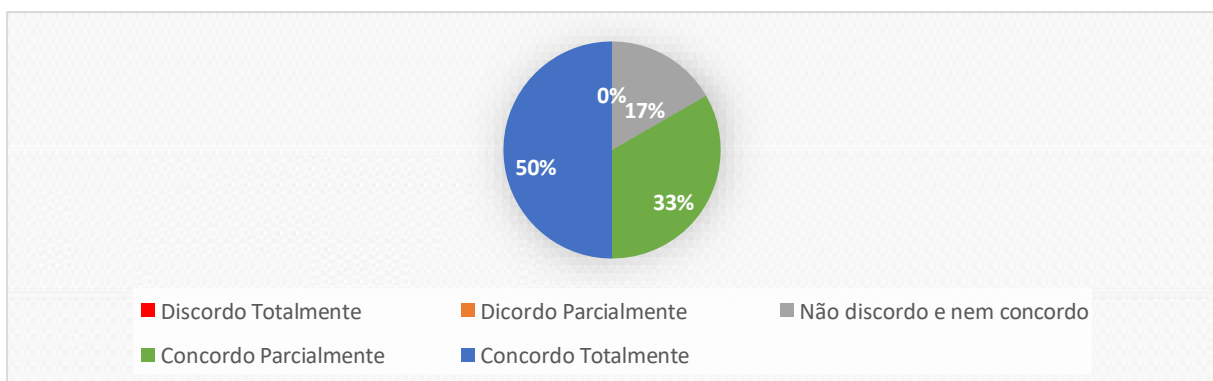


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Na liberdade de expressão (gráfico 23 acima), a grande maioria dos colaboradores (58%) concorda totalmente, 17% concordam parcialmente, 17% não discordam e nem concordam.

Desse modo, percebe-se nesse contexto que a maioria dos colaboradores afirma ter liberdade para se manifestar sobre os assuntos do trabalho. No âmbito organizacional, a falta de liberdade de manifestação de opinião pode gerar revolta nos colaboradores, interferindo assim no seu desempenho e bem-estar, sugerindo a existência de procedimentos arbitrários e autoritários no ambiente de trabalho, o que prejudica seriamente a QVT em qualquer organização. Desta forma, nota-se que a maioria dos colaboradores se sente livre para expor suas opiniões ou sugestões.

Gráfico 24: Afirmativa: Tenho tempo livre para lazer, atividade social e esportivas.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

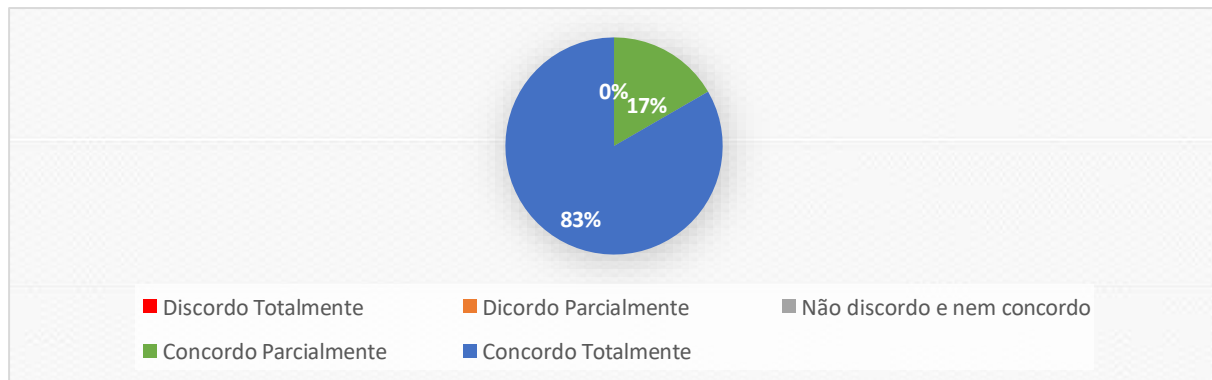
Assim, o gráfico mostrou resultados positivos sobre o tempo livre dos colaboradores para lazer ou atividades sociais e esportivas, onde 50% concordam totalmente com a afirmativa, 33% concordam parcialmente e 17% não discordam e nem concordam. Demonstra que estes têm tempo livre para desenvolver suas atividades, alcançando um importante fator para o sucesso da QVT, que é o lazer e o bem-estar.

Em suma, é o equilíbrio entre a vida social do empregado e a vida no trabalho: no papel balanceado no trabalho, sendo o equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar, e no horário de entrada e saída do trabalho, este o equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar (estabilidade nos horários).

Walton (1973) diz que a experiência de um indivíduo no trabalho pode ter efeito negativo ou positivo nas suas outras esferas, tais como na sua família, sendo assim, este deve buscar sempre um equilíbrio.

Na relevância da vida no trabalho, os critérios são: a imagem da organização, a responsabilidade social da instituição, a responsabilidade social pelos produtos e serviços prestados e a responsabilidade social pelos empregados.

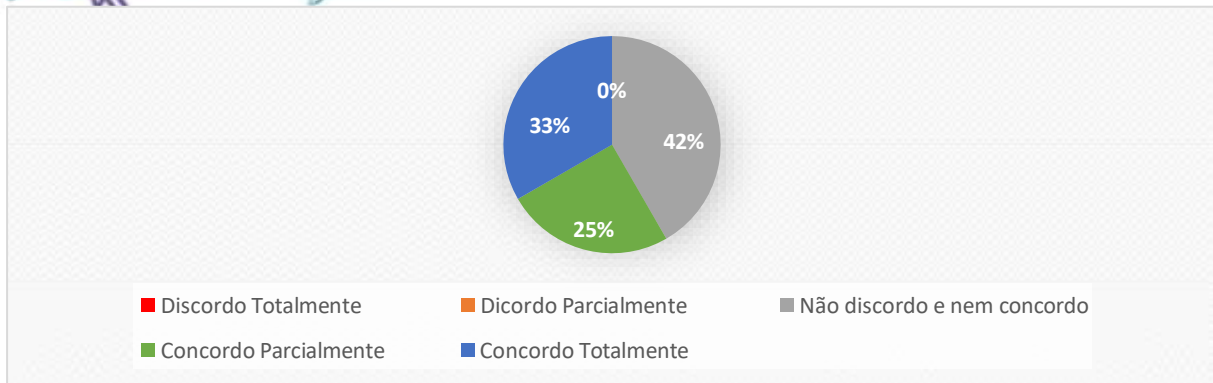
Gráfico 25: Afirmativa: Tenho orgulho de fazer parte desta empresa.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Sobre a imagem da instituição, a grande maioria (83%) concordou totalmente e 17% concordam parcialmente. Fernandes (1996) explica que a visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho é de grande relevância, pois o orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte da instituição geram o desenvolvimento da QVT. O sentimento de insatisfação pode desenvolver no colaborador um comportamento de omissão, onde se "esconderá" atrás de outros para não assumir responsabilidades, tornando-se improdutivo, sem criatividade e desmotivado para aprender novas habilidades.

Gráfico 26: Afirmativa: Esta empresa desenvolve ações visando proteger o meio ambiente e ajudar a comunidade.

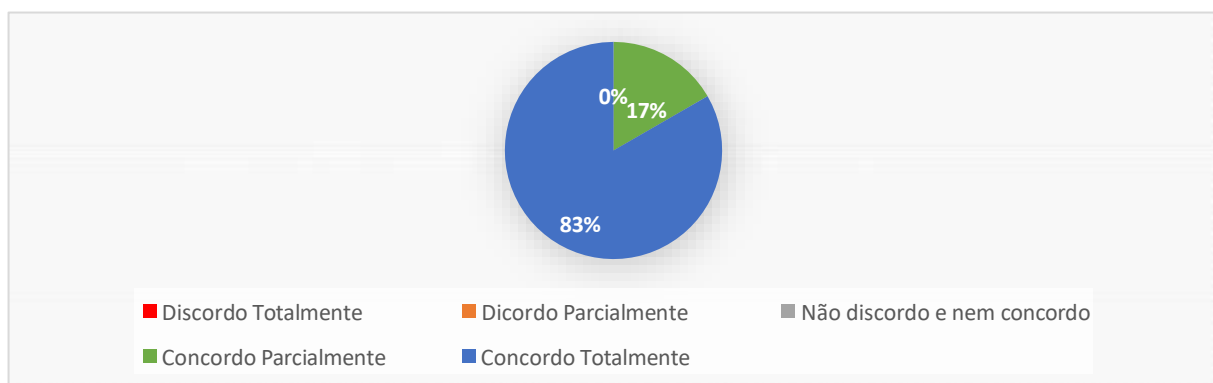


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Na responsabilidade social da instituição, 42% dos colaboradores não discordam e nem concordam, 33% concordam totalmente e 25% concordam parcialmente. Vale destacar que a responsabilidade social é um dos temas mais frequentemente abordados no meio empresarial. As organizações buscam incluí-la em sua agenda por vários motivos, como instrumento de marketing, de melhoria de sua imagem institucional, de busca de espaço na mídia ou por encará-la como um bem em si.

Entretanto, a responsabilidade social hoje é encarada como fator de competitividade e as empresas interessadas podem encontrar muitos instrumentos para capacitação e orientação sobre as melhores práticas. Os benefícios destas ações são percebidos através da melhoria da gestão, por um maior comprometimento dos funcionários, por uma melhor relação com clientes, fornecedores e com a comunidade.

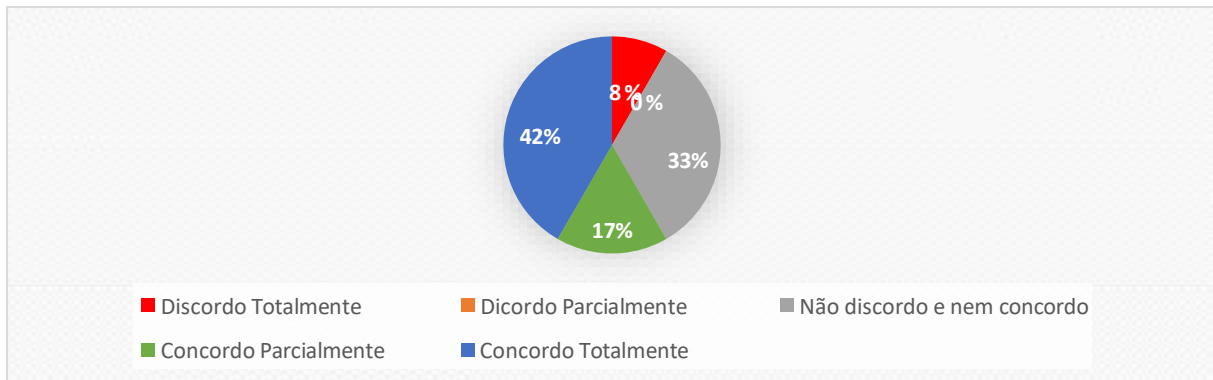
Gráfico 27: Afirmativa: Esta empresa mostra-se preocupada com a disponibilidade e qualidade dos Produtos e Serviços prestados à população.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

O resultado do gráfico mostra que a responsabilidade social dos produtos e serviços foi avaliada positivamente pela grande maioria dos colaboradores, onde 83% concordam totalmente e 17% concordam parcialmente.

Gráfico 28: Afirmativa: Sou reconhecido pelas contribuições das minhas atividades para os resultados alcançados da empresa.



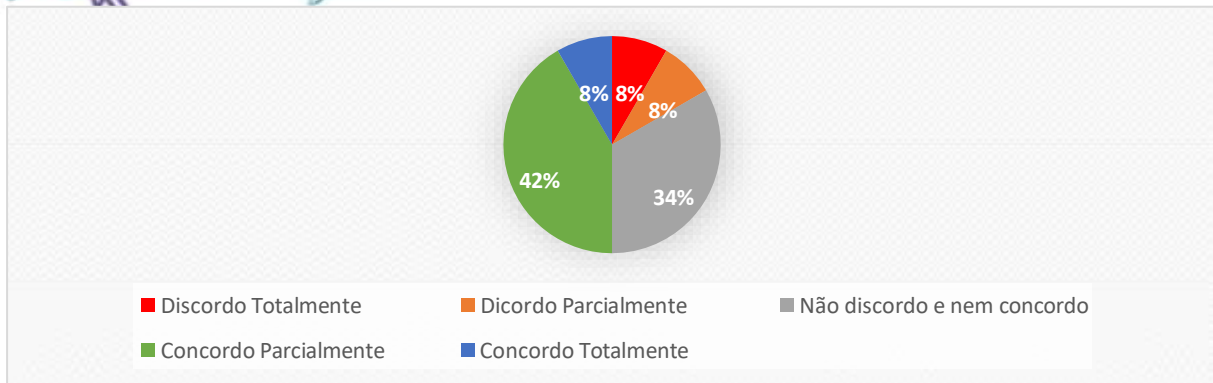
Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Os resultados foram positivos, onde a maioria (42%) concorda totalmente, 33% não discordam e nem concordam, 17% concordam parcialmente e apenas 8% discordam totalmente.

Segundo Rodrigues (2014), quando os colaboradores não são reconhecidos pelos seus trabalhos, a consequência é a desmotivação. Afinal, um funcionário que gosta da organização na qual trabalha tem um desempenho muito melhor, busca soluções inovadoras e prefere conquistar novos espaços dentro da própria empresa. A rotatividade nas empresas que valorizam seus colaboradores é muito menor do que nas que, por exemplo, deixam de oferecer benefícios e não conseguem demonstrar aos funcionários que eles são essenciais para o sucesso de toda a organização.

O autor esclarece que os gestores devem enfatizar a todos os colaboradores, independentemente do nível, que a contribuição de cada um resulta no crescimento e sucesso da organização. Algumas pessoas sentem a necessidade de serem reconhecidas pelo seu trabalho. A melhor forma de fazer isso é ressaltar o quanto tem sido significativo o trabalho delas. Seja em uma conversa informal, com agradecimentos em nome da empresa, ou através de canais de comunicação, como murais e intranet (RODRIGUES, 2014).

Gráfico 29: Afirmativa: A empresa desenvolve um programa formal de qualidade de vida no trabalho, que engloba todos os aspectos da QVT, e tem participação de todos.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

O Gráfico 29 mostra que 42% concordam parcialmente, 34% não discordam e nem concordam, 8% concordam totalmente, 8% discordam totalmente e 8% discordam parcialmente. Nesse sentido, o gráfico 9 mostra a realidade citada por Limongi-França (2012), que a falta de um programa de qualidade de vida no trabalho pode gerar transtornos na vida dos profissionais e, conseqüentemente, na vida das empresas. Os problemas físicos aparecem com maior intensidade e o equilíbrio emocional fica bastante afetado, como: as crises de estresse, descontentamento e irritação ficam mais intensas, o que afeta não só o rendimento pessoal, mas também faz com que problemas profissionais sejam levados para casa, afetando o relacionamento familiar.

Para Limongi-França (2012), os programas de qualidade de vida são considerados uma boa ferramenta para a motivação dos colaboradores, já que ensina o indivíduo a gostar de si próprio e valorizar-se. Não é necessário investimento alto para implementar um programa de QVT na organização, pois simples programas que promovam a saúde mental e física dos colaboradores, assistência ao empregado, suporte psicossocial, legal e financeiro e de gerenciamento de estresse e descompressão são imprescindíveis para a qualidade de vida do trabalhador.

Por fim, foi questionado aos colaboradores o que poderia ser melhorado em relação à qualidade de vida no trabalho, e as respostas que mais se destacaram foram:

- Acredito que com o crescimento de todos a empresa vai bem (Entrevistado 8).
- Melhorar a postura de alguns funcionários, muito piada, conversas em grupos desorganizados, sujeira, não colaborar com a empresa, com os colegas a piada e o desrespeito contínuo (Entrevistado 4).
- Mais compreensão e atitude em ajudar o colega de trabalho, sem precisarmos estar pedindo ajuda (Entrevistado 6).

- No meu ponto de vista, a questão horária de fechamento da loja, todos os funcionários deveriam ficar até o fechamento do caixa, ou então todos sem exceção poderiam ir embora quando o horário batesse (Entrevistado 7).
- Ouvir os colaboradores com mais frequência, valorizar e reconhecer mais o colaborador e mais respeito entre os colegas (Entrevistado 9).
- As pessoas serem mais compreensivas, pois infelizmente depois que a empresa aderiu aos sistemas de metas, a competição aumentou (Entrevistado 10).
- Plano de saúde (Entrevistado 11).

As falas colaboram com os gráficos, onde a falta de senso comunitário e os problemas de relacionamento interpessoal têm impactado negativamente a qualidade de vida no trabalho na organização estudada.

Assim, motivar os colaboradores também está ligado a outras questões, como oferecer benefícios, primar pela qualidade de vida dos profissionais, proporcionar chances de crescimento dentro da empresa e oferecer boas condições de trabalho.

CONCLUSÕES

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema de crescente preocupação para empresas que buscam alta performance e competitividade. A QVT é vista como um fator determinante para o sucesso empresarial, reconhecendo o ser humano como elemento vital para o desenvolvimento organizacional.

A pesquisa na empresa Yuri Importados revelou aspectos positivos significativos, como segurança no trabalho, condições de trabalho, respeito à legislação trabalhista, participação dos colaboradores, uso de habilidades e tempo livre para lazer. No entanto, a pesquisa também apontou áreas que necessitam de melhorias, como remuneração, plano de cargos e salários, possibilidade de crescimento e cooperação entre os colaboradores.

A gestão da QVT na empresa não está sendo desenvolvida de forma plena e efetiva, com a ausência de programas de qualidade de vida que abordem aspectos relevantes. Essa falta de atenção à QVT pode levar à decadência da empresa, pois colaboradores insatisfeitos refletem esse descontentamento em sua produtividade. O produto da organização é um reflexo da satisfação e da QVT dos colaboradores, onde uma alta QVT leva a produtos de alta qualidade e clientes externos satisfeitos.

Os dados da pesquisa mostram uma relação visível e satisfatória com a QVT, mas apontam a necessidade de reformulação em alguns quesitos para aperfeiçoar e gerar satisfação.

A qualidade de vida dos funcionários influencia na execução das metas da organização, sendo despertada por programas participativos que atentem para a QVT. A QVT é obtida quando o trabalho oferece oportunidades para lazer, família, atividades físicas e boas noites de sono, sendo um somatório da satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais.

Os objetivos do estudo foram alcançados ao mensurar o grau de satisfação dos colaboradores em relação aos principais elementos da QVT, fornecendo informações para solucionar os problemas identificados. Espera-se que os resultados da pesquisa contribuam para que o ambiente de trabalho seja motivo de satisfação, motivação e autorrealização pessoal.

Para futuras pesquisas, sugere-se a realização de estudos longitudinais que acompanhem a evolução da QVT na empresa Yuri Importados ao longo do tempo, após a implementação de melhorias. Além disso, recomenda-se a comparação da QVT em diferentes setores da empresa, a fim de identificar possíveis disparidades e necessidades específicas. Estudos que explorem a relação entre QVT e indicadores de desempenho da empresa, como produtividade e rotatividade, também seriam valiosos para aprofundar a compreensão do tema.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.; FRANÇA, A. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **São Paulo: RA**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.

BARDAQUIM, V. A.; DIAS, E. G.; DALRI, R. de C. de M. B.; ROBAZZI, M. L. do C. C. Reflexão sobre as condições de trabalho da enfermagem: subsídio às 30 horas de trabalho. **Revista Enfermagem Contemporânea**, v. 8, n. 2, p. 172–181, 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. reimp., 1. ed. São Paulo: Edições 70; 2011.

BERNARD, C. I. **As Funções do Executivo**. São Paulo: Editora Atlas, 1971.

CARVALHO, D. P.; ROCHA, L. P.; BARLEM, J. G. T.; DIAS, J. S.; SCHALLENBERGER C. D. Workloads and nursing workers' health: integrative review. **Cogitare Enferm.** v. 22, n. 1, p. 01-11, 2017.

CHIAVENATO I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações- 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento Humano no Trabalho**: Tradução de Eunice Locavas Kwasnicka. São Paulo: Pioneira Thomson Learning 2004.

DAVIS, K; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira TL, 1992.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso em agroindústrias. Florianópolis, 2001.

DIAS, E. G.; SANTOS, A. R.; SOUZA, E. L. S.; ARAUJO, M. M. L.; ALVES, J. C. S. La calidad de vida en el trabajo: la experiencia de los profesionales de la salud en una Unidad Básica de Salud en Minas Gerais – Brasil. **Revista Cultura de los Cuidados**, v. 21, n. 41, p. 159-167, 2017.

DUTRA, R. de F. **Qualidade de vida no Trabalho**: O caso de uma cooperativa médica de um hospital universitário mineiro. Belo Horizonte/2008: Faculdade Novos Horizontes, (Dissertação de mestrado). Disponível em: www.webartigos.com/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho/45131/-45k. Acessado em: 12/05/2015.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 2013.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas S.A., 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIMARÃES, A. L. O.; FELLI, V. E. A. Notification of health problems among nursing workers in university hospitals. **Rev Bras Enferm.** v. 69, n. 3, p. 507-14, 2016.

IBGE. **Cidades e Estados.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rn/caico.html>. Acesso em setembro de 2022.

IPEA. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ano 25, abril de 2019.

LIMA, de I.; et al. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de saúde da atenção básica. **Esc Anna Nery**, v. 18, n. 1, p. 17-24, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de Recursos Humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos-** 1 ed.- 8 reimp- São Paulo: Atlas 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; KANIKADAN, A.Y. S. **A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro.** REAd – Edição 54, Vol. 12, N° 6 nov-dez 2006.

MATOS, C. H. **Condições de trabalho e estado nutricional de operadores do setor de alimentação coletiva:** um estudo de caso. Florianópolis. **Dissertação** (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção/Ergonomia, Universidade Federal de Santa Catarina, 2000.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração:** da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEDEIROS, E. G. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil. **Dissertação** (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal, Porto Alegre: UFRGS/PPGA, 2002.

OLIVEIRA, S. L. de. **Sociologia das Organizações**: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. 2 ed. São Paulo: Thomson Learning, 2014.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. 12. reimp. (Revista e ampliada). São Paulo: Atlas, 2011.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 14ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 12ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

ROSADO, R. T. **Qualidade no trabalho**: A percepção dos Operadores das Estações de Bombeamento (EB) da Companhia de Água e Esgoto da Paraíba (CAGEPA) que Compõem a adutora Edivaldo Motta. Monografia apresentada ao programa de graduação em administração na Universidade estadual da Paraíba – UEPB, como requisito parcial para obtenção do grau em Bacharel em administração: Patos, 2013.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. Rev. e Amp. De acordo com a ABNT. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, A. C. C. J da.; FURTADO, J. H.; ZANINI, R. R. Um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e os fatores associados. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering, Florianópolis, SC, Brasil**, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015.

SILVA, Leandro Aparecido da; ARAÚJO, Afrânio Galdino de. Effects of unemployment on economic sectors: a proposal for behavior analysis with brazilian municipalities. **International**

Journal of Economics and Finance, v. 15, n. 9, p. 107, 27 ago. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/ijef.v15n9p107>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SILVA, Leandro Aparecido da; COSTA JÚNIOR, João Florêncio da; ARAÚJO, Afrânio Galdino de. International expansion strategy in fast-growing businesses: using bayesian networks to identify influencing factors. **International Journal of Business and Management**, v. 19, n. 1, p. 1, 7 dez. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v19n1p1>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SILVA, Leandro Aparecido da; RAMOS, Anátalia Saraiva Martins. Understanding the distraction and distraction mitigation factors and their relationship with the procrastination of master's and doctoral students in administration. **Journal of Education and Learning**, v. 12, n. 4, p. 50, 30 maio 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/jel.v12n4p50>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SILVA, Leandro Aparecido da *et al.* Scratches analysis of an LCC project using a bayesian network model. **International Journal of Business and Management**, v. 18, n. 5, p. 141, 4 set. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n5p141>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SILVA, Leandro Aparecido da *et al.* Unveiling the nexus of gender and international expansion: a bayesian network analysis of influencing factors in rapidly growing digital businesses. **International Journal of Business and Management**, v. 19, n. 5, p. 27, 2 ago. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v19n5p27>. Acesso em: 15 mar. 2025.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**- 13. ed. -São Paulo: Atlas, 2011.

VEJA. **O jovem guia sua carreira por um propósito e por prazer**. Revista Veja, 2012. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/educacao/o-jovem-guia-sua-carreira-por-um-proposito-e-por-prazer/>. Acesso em: 8 de dezembro de 2022.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2005.