



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA
INDUSTRIAL DE PEQUENO PORTE DO OESTE DE SANTA CATARINA

QUALITY OF LIFE AT WORK: A CASE STUDY IN A SMALL INDUSTRIAL COMPANY IN THE WEST
OF SANTA CATARINA

Sandra Mara Bragagnolo¹
<https://orcid.org/0000-0002-1001-8541>

Jaine da Rocha Cordeiro²
<https://orcid.org/0009-0002-7608-2666>

Recebido em: 20 mar. 2023

Aceito em: 29 set. 2023

Revisão: 16 ago. 2023

Como citar este artigo: BRAGAGNOLO, S. M.; DA ROCHA CORDEIRO, J. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA INDUSTRIAL DE PEQUENO PORTE DO OESTE DE SANTA CATARINA: QUALITY OF LIFE AT WORK: A CASE STUDY IN A SMALL INDUSTRIAL COMPANY IN THE WEST OF SANTA CATARINA. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 12, n. 2, p. e3092-e3092, 2023. DOI: 10.33362/visao.v12i2.3092. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/3092>.

Resumo: Cada vez mais, as organizações reconhecem que podem competir e distinguir-se haja vista seus trabalhadores. Nesse contexto, estimulá-los torna-se prioridade. Assim, a presente pesquisa busca analisar os indicadores da qualidade de vida no trabalho em uma empresa industrial de pequeno porte. Para isso, descreve-se a rotina de trabalho do setor produtivo em estudo; descreve-se o perfil dos trabalhadores; analisam-se os indicadores de qualidade de vida no trabalho; e propõem-se ações que melhorem a produtividade. Metodologicamente, o presente estudo de caso é de natureza qualitativa, quantitativa e descritiva. A coleta de dados se baseia em entrevista semiestruturada e em aplicação de questionário junto 20

¹ Mestre em Desenvolvimento e Sociedade. Coordenadora dos cursos de Administração da Uniarp, nos campi de Caçador e de Fraiburgo. Integrante do Grupo de Pesquisa em Ética, Cidadania e Sustentabilidade. Docente no programa de Pós-Graduação *Lato Sensu* e na Graduação dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis, da Uniarp. Professora tutora e autora do material didático da disciplina de Comunicação e Expressão. Tutora de disciplinas e Projetos Integradores de cursos ofertados na modalidade 100% a distância. E-mail: sandra.mara612@gmail.com.

² Acadêmica do Curso de Administração. Universidade Alto Vale do Rio do Peixe-Uniarp. E-mail: rochajaine700@gmail.com.

trabalhadores. Os resultados mostram ser possível melhorar a qualidade de vida no trabalho e a produtividade dos trabalhadores através do reconhecimento de esforços individuais e coletivos, incentivo à prática de hábitos saudáveis, flexibilização de horários, investimento em qualificação profissional, promoção de eventos para conscientização acerca da importância das práticas que evitam acidentes e doenças ocupacionais, inserção de ginástica laboral, divulgação de mensagens de otimismo e avaliação acerca de outras formas de recompensas financeiras.

Palavras-Chave: Qualidade de vida. Trabalho. Produtividade.

Abstract: Increasingly, organizations recognize that they can compete, distinguishing by the competent employees. In this context, encouraging them becomes a priority. Therefore, the present research seeks to analyze the indicators of quality of life at work in a small industrial company. The specific objectives are: To describe the work routine of the productive sector under study; Describe the profile of employees; analyze quality of life indicators at work; and Propose actions that improve the productivity. Methodologically, the present case study is qualitative, quantitative and descriptive. Data collection is based on semi-structured interviews and application of a questionnaire with twenty employees. The results show that it is possible to improve the quality of life at work and the productivity of the employees, through the recognition of individual and collective efforts, encouraging the practice of healthy eating habits, flexible schedules when necessary, investments in greater professional qualification, promotion of events to raise awareness about the importance of practices that prevent accidents and occupational diseases, insertion of labor gymnastics, dissemination of messages of optimism and evaluation of other forms of financial rewards.

Keywords: Quality of life. Job. Productivity.

INTRODUÇÃO

O tema abordado nesta pesquisa promove estreita relação entre a gestão de pessoas e a qualidade de vida no trabalho, pois tem como problemática tal assunto haja vista o trabalho em uma empresa industrial de pequeno porte, apontando como isso pode melhorar sua produtividade.

Com a globalização, o desenvolvimento tecnológico e as transformações da sociedade, cada vez mais, a capacidade de sobrevivência das empresas depende fortemente das habilidades e das características de seus trabalhadores, pois são eles que pensam, interpretam, raciocinam, tomam decisões e agem dentro das organizações (SILVA *et al.*, 2017).

A modernização passa, primeiramente, pelas pessoas e por suas competências para, posteriormente, chegar às máquinas, equipamentos, métodos, processos, produtos e serviços. Dessa forma, o impulso da modernização está nos indivíduos, em suas habilidades, técnicas e conhecimentos. Sob esse prisma, estudos acerca da qualidade de vida no trabalho tornam-se fundamentalmente importantes no âmbito organizacional, considerando que cada trabalhador

é parte das organizações, as quais dependem do envolvimento na busca pelo cumprimento de suas missões, metas e resultados (FERREIRA, 2011).

Todo trabalhador estará interessado em dedicar-se ao trabalho, aplicando com eficiência seus conhecimentos e habilidades, desde que receba a retribuição adequada. Os fatores que podem fazer com que os trabalhadores de uma organização fiquem motivados são complexos e vão além da recompensa financeira: mostram-se necessárias as oportunidades de crescimento, desafios, reconhecimento, afeto e outros fatores mais, que lhes façam sentirem satisfeitos, acolhidos, seguros e reconhecidos (Kressler, 2003).

Assim sendo, através da valorização interna, os trabalhadores passam a ter melhor qualidade de vida, sentindo-se mais motivados. Nessa perspectiva, a atuação dos recursos humanos é fundamental, uma vez que se trata do órgão responsável por motivar os trabalhadores (SILVA, 2002).

Estar motivado não é o mesmo que ter um alto desempenho e não é a única razão pela qual as pessoas se mostram competentes. Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho compreende todas as condições de vida no ambiente laboral, englobando aspectos referentes ao bem-estar, saúde, segurança e capacitação para a realização exitosa de tarefas (Limongi-França, 2010).

Considerando que as organizações precisam de pessoas, sejam elas investidoras ou aquelas que recolherão o lixo, todas devem ser tratadas com a devida importância, pois trabalhadores motivados apresentam maior compromisso com a missão da organização (Gramigna, 2002).

Para Batiz, Santos e Licea (2009), a qualidade de vida no trabalho objetiva harmonizar as necessidades reivindicadas pelos trabalhadores (bem-estar e satisfação no trabalho), com os interesses organizacionais (produtividade elevada com qualidade).

Ferreira (2011) corrobora com essa abordagem, destacando a importância da qualidade de vida nos aspectos biológico, psicológico, social e organizacional, dividindo o interesse pela qualidade de vida no trabalho da seguinte maneira: ponto de vista social (estabelece equilíbrio entre o bem-estar do trabalhador e a satisfação da clientela), ponto de vista organizacional (a qualidade de vida no trabalho é uma forma de combater problemas do ambiente corporativo), e ponto de vista acadêmico (campo de estudos na área de ciências do trabalho e da saúde).

Silva *et al.* (2017, p. 151) ressaltam que “[...] as estratégias de motivação visam criar um ambiente de trabalho e desenvolver políticas e práticas que proporcionem níveis mais elevados de desempenho dos funcionários”.

Dessa forma, condições adequadas para o trabalho incluem pagamento justo,

ambiente de trabalho confortável e seguro, oportunidades para que os trabalhadores se socializem e estabeleçam amizades, responsabilidades e objetivos de trabalho claramente definidos, oportunidades de educação e treinamento (SPECTOR, 2002).

A produtividade, por sua vez, contempla as novas formas de organizar a produção no âmbito industrial, decorrentes do aumento da concorrência, porquanto a produção compreende a fabricação de objetos materiais através da utilização da mão de obra, matéria-prima e equipamentos. Assim sendo, o sistema de produção consiste em um planejamento que objetiva transformar insumos em elementos úteis de maior valor, obedecendo a padrões de qualidade e alcançando resultados pretendidos dentro do menor tempo possível (ROTH, 2011).

Considerando que o processo de globalização pelo qual o mundo passa nas últimas décadas trouxe grandes transformações de ordem econômica e social, que influenciaram diretamente a relação entre o homem e sua atividade laboral, o avanço do capitalismo, por sua vez, ampliou as necessidades de os indivíduos buscarem satisfazê-las por meio do trabalho (CAMARGO *et al.*, 2021).

Assim, o presente estudo acerca dos indicadores da qualidade de vida no trabalho tem importância social, pois traz uma abordagem com efetiva possibilidade para redução de problemas organizacionais, resultando na harmonização entre as necessidades dos trabalhadores e os interesses das empresas, o que leva à melhoria dos índices de produtividade.

GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

Demo, Fogaça e Costa (2018) conceituam a Gestão de Pessoas como o gerenciamento dos recursos humanos, por meio de ações políticas e práticas que visam à conquista e à manutenção da vantagem competitiva, sendo as pessoas essencialmente importantes para a competência nas organizações, diferenciando-a em termos de concorrência.

Dentro da administração, a definição de gestão de pessoas surge quando essas passam a ser compreendidas como a base fundamental para o êxito no cumprimento das metas organizacionais, em que os trabalhadores são considerados agregadores de valor para a organização (Miranda; Alvares; Petroni, 2019).

A gestão, por sua vez, está relacionada a toda ação de diagnóstico no âmbito organizacional, aos planejamentos e à formulação de propósitos, devendo haver compartilhamento com todos os setores do ambiente laboral, esclarecendo detalhadamente as metas e os desafios da organização. O desenvolvimento de uma gestão bem-sucedida requer que os líderes das organizações tenham pleno conhecimento sobre o ambiente laboral interno

e externo (MACHADO *et al.*, 2018).

O desenvolvimento de pessoas implica incentivar o autodesenvolvimento na busca de uma renovação dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes. Assim sendo, a orientação atribuída aos trabalhadores precisa focar no presente, na melhora de seu desempenho e na satisfação tanto individual quanto coletiva e estar direcionada ao futuro, preparando os indivíduos para assumir outros cargos ou posições, incluindo treinamentos, valorização da carreira e outras formas de experiências que se alinham com os objetivos da organização (Knapik, 2012).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a busca pela excelência fazem com que as organizações reconheçam a importância dos recursos humanos. Dessa forma, gerir pessoas implica traçar estratégias de integração setorial, elaborando análises comportamentais, desenvolvendo, adquirindo, usando, retendo e avaliando os trabalhadores dentro do espaço organizacional, sempre em conformidade com as políticas internas da empresa. Nessa perspectiva, é fundamental valorizar, também, os talentos dos trabalhadores, motivando-os a se sentirem essenciais para a conquista de resultados exitosos dentro da organização (Paula; Nogueira, 2016).

No contexto atual, os trabalhadores, antes tratados como recursos, passam a ser vistos como humanos providos de capacidade intelectual, espírito criativo, emoções e personalidade única, os quais precisam ser valorizados ao ponto de tornarem-se parceiros e não meramente empregados (MACEDO, 2019).

Liderar pessoas, portanto, implica o desempenho de papéis específicos, porquanto isso permite exercer influência sobre uma atividade ou grupo, cuja capacidade para gerir deve estar embasada no poder de proporcionar autonomia e excelentes condições de trabalhos às pessoas que compõem o seu grupo, a fim de conquistar a confiança de todos. Dessa forma, uma boa gestão de pessoas exige que seus líderes saibam como diagnosticar as necessidades de seus trabalhadores (BARBOSA, 2015).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS *apud* HIPÓLITO *et al.*, 2017), a qualidade de vida define-se como a percepção das pessoas de que todas as suas necessidades estão sendo contempladas ou lhes estão negando os caminhos para o alcance da plena satisfação e da autorrealização, independentemente de sua disposição física ou mental ou de sua situação social e econômica.

Nesse contexto, surge a definição de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), abrangendo as condições de vida no ambiente corporativo, contemplando sentimentos de bem-estar físico, mental, social e qualificação para se realizarem atividades, devendo a organização perceber o indivíduo a partir de uma visão global, no intuito de promover maior

potencial produtivo e qualitativo e elevar o nível de satisfação pessoal (HIPÓLITO *et al.*, 2017).

É pertinente estabelecer relação da satisfação dos trabalhadores com aspectos que envolvem o relacionamento social e profissional com os demais trabalhadores, o sentimento de segurança no local de trabalho, práticas autônomas, reconhecimento pela atividade exercida e oportunidades de crescer profissionalmente (CLAUDINO *et al.*, 2021).

Sob essa perspectiva, cada vez mais, as organizações estão investindo em Qualidade de Vida no Trabalho, manifestando interesse pelo bem-estar de seus trabalhadores, tornando esse investimento uma ferramenta fundamental para toda empresa que busca resultados exitosos (Barren; Jacob; Mendonça, 2017).

A QVT consiste no nível de satisfação que os trabalhadores têm em relação às suas funções laborais e seus locais de trabalho. Portanto, essa é uma questão que merece atenção especial dos gestores organizacionais, considerando que a satisfação dos trabalhadores possui ligação direta com resultados positivos almejados pela empresa (MARQUES, 2018).

As organizações são feitas por pessoas, por isso há necessidade de ter trabalhadores motivados, felizes e comprometidos, prontos para aplicarem seus talentos profissionais em prol dos objetivos da organização. Nessa perspectiva, a garantia de uma qualidade de vida no trabalho de alto nível faz parte da política de gestão das empresas, que implica não apenas em investimentos na aquisição de máquinas e equipamentos, mas também no estímulo de atitudes gentis e cordiais entre os trabalhadores a fim de desenvolver uma cultura organizacional amistosa e agradável (MARQUES, 2018).

A busca pela qualidade de vida no trabalho torna-se cada vez mais necessária diante do direito do trabalhador de exercer suas funções em locais que lhe proporcionem satisfação e motivação para cumprimento de suas atribuições, bem como, também, facilitem o convívio social e assegurem-lhe um ambiente saudável (SILVA, 2019).

Buscando destaque no mercado competitivo, as organizações têm buscado a implementação de políticas diferenciadas que valorizem a qualidade de vida no trabalho, reconhecendo sua relação à produtividade e, conseqüentemente, à progressão individual e coletiva dos trabalhadores (Barren; Jacob; Mendonça, 2017).

Marques (2018) aponta pontos que devem ser considerados essenciais à qualidade de vida no trabalho: o trabalho como fonte de prazer (englobando o potencial humano de sentir, pensar e fazer, ligado aos sentimentos de bem-estar, alegria e satisfação); o trabalho como valorização do tempo de vida (considerando, especificamente, o tempo que se passa no ambiente de trabalho); e condições de trabalho adequadas (as quais implicam no fornecimento de suporte aos trabalhadores para o alcance dos objetivos organizacionais).

A Organização Mundial de Saúde (1946 *apud* KLAUCK, 2021) definiu, em 1946, saúde

como um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não tão somente a ausência de doenças ou enfermidades. Embora essa definição seja reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU), é bastante discutida não apenas por profissionais de saúde, como, igualmente, por especialistas de outras áreas.

O trabalho, por sua vez, é importante para a construção da identidade individual, onde o valor pessoal/individual e social é incontestável. Contudo, trabalhar não significa apenas produzir, sendo necessário que o indivíduo se conheça e reconheça continuamente durante o processo produtivo (KLAUCK, 2021).

Nessa perspectiva, quando o trabalho causa mágoas, entristecimento, vergonha e desvalorização ou reprime a autonomia e a criatividade do trabalhador, poderá acarretar sofrimento psíquico. Nem sempre a atividade laboral é saudável, pois muitos trabalhadores exercem atividade repetitiva, vivenciando dias monótonos, pressionados pela demanda, exercendo suas tarefas em ritmo intenso e atuando em jornadas excessivas, sem contar outras situações a exemplo de discriminação racial, assédio sexual, falta de ética, dentre outras (KLAUCK, 2021).

Prado (2020) considera que a sobrecarga de trabalho é um fator agravante para a qualidade de vida dos indivíduos, uma vez que as jornadas extensas de atividade laboral provocam manifestações sob forma de estresse e dores no corpo. Assim sendo, é fundamentalmente importante investir em melhores condições de trabalho e implementar práticas que promovam saúde e previnam doenças assegurando condições dignas de trabalho aos trabalhadores.

Claudino *et al.* (2021) corroboram essa abordagem, afirmando que o ambiente laboral concebe vivências nem sempre agradáveis, causando estresse em vários níveis, o qual, quando em nível exaustivo, poderá acarretar graves doenças ocupacionais, as quais atrapalham os trabalhadores em sua vida pessoal e profissional, bem como, de modo semelhante, ampliam os desafios das próprias organizações.

Atualmente, a atividade laboral ocupa amplo espaço na vida dos indivíduos. Em 2019, a jornada de trabalho no Brasil chegou a alcançar uma média semanal de 39,5 horas trabalhadas, colocando os brasileiros no décimo lugar na relação das nações com maior jornada de trabalho (GRANATO, 2019).

Um dos pontos fundamentais a serem tratados pelos gestores das organizações é com relação à saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente laboral, considerando que o quantitativo de doenças ocupacionais tem ampliado os prejuízos para organizações e trabalhadores. Para evitar esses prejuízos, é de extrema importância que as organizações garantam a cada trabalhador uma jornada justa de trabalho, adequada e salubre, entre outras

ações (MARQUES, 2018).

Sob essa perspectiva, evidencia-se a importância da implantação de métodos de segurança no ambiente laboral. Atualmente, existe uma diversidade de programas que auxiliam na manutenção da segurança e da saúde do trabalhador, oportunizando-lhe conscientização para o cumprimento das regras estabelecidas e programas ofertados (SILVA *et al.*, 2018).

Tão importante quanto a segurança financeira é a saúde física e mental de todos no ambiente corporativo, pois é através da promoção da segurança no local de trabalho que se torna possível estabelecer uma análise dos índices e principais causas de acidentes e doenças ocupacionais, objetivando o desenvolvimento de ações preventivas (BARBOSA, 2018).

Com a chegada da era tecnológica, surgiram grandes organizações, nascendo, assim, a necessidade de investigar as ações que impulsionam os trabalhadores no cumprimento de suas atribuições em consonância com as metas da empresa. Para Souza (2018, p. 16), “[...] o patrimônio humano é o que vivifica as ações estabelecidas pelas organizações e dá continuidade aos negócios, uma vez que máquinas, teorias e técnicas são desenvolvidas e utilizadas pelo mesmo”.

A partir desse avanço tecnológico, as organizações passaram a inovar seus processos produtivos a fim de adquirir condições para ingressar no mercado competitivo. Para tal, fez-se necessário que passassem por mudanças a fim de reestruturar suas políticas de trabalho. Porém, os ambientes produtivos não conseguiram absorver tantas mudanças e esse fato impactou negativamente na qualidade de vida dos trabalhadores, os quais passaram a apresentar desgaste físico e psicológico (Klein; Pereira; Lemos, 2019).

A QVT requer a compreensão de que os aspectos motivacionais promovem alterações na organização resultantes dos sentimentos de emoção e orgulho pela atividade laboral, porquanto a motivação contempla um impulso interno (gerado internamente) ou externo (remuneração, reconhecimento, etc.) (SAMPAIO, 2018).

A motivação e a produtividade possuem relação direta e, assim sendo, não é possível afirmar que o trabalhador desmotivado apresenta maior ou igual rendimento que aquele que se sente motivado. Uma organização que se preocupa com a motivação do setor humano consegue obter muito mais dos seus trabalhadores, justificando a afirmação que um trabalhador motivado emprega o máximo do seu potencial no desempenho de suas atribuições (SAMPAIO, 2014).

A motivação, portanto, compreende os impulsos que estimulam os trabalhadores no alcance de suas metas, sendo fundamentalmente importante que as organizações reconheçam os potenciais de suas equipes de trabalho, oportunizando suas participações nas tomadas de decisões da empresa (Aragão; Maranhão, 2020).

MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa, na medida em que demonstra dados sobre a população em estudo, não tem a pretensão de acabar com os agentes causadores, podendo estabelecer relação causa-efeito.

A abordagem metodológica empregada é quali-quantitativa. No tocante à natureza qualitativa, essa se justifica quando, para descrever as rotinas de trabalho, utiliza-se de entrevista semiestruturada com gestores da empresa em estudo; e à quantitativa, através da aplicação de questionário, dá-se com intuito de levantar os indicadores da qualidade de vida no trabalho e de analisar como esses podem contribuir para a produtividade em uma empresa industrial de pequeno porte.

Dessa forma, a tipologia privilegiada nesse estudo é a descritiva.

A organização em estudo, localizada no meio-oeste catarinense, é um comércio atacadista de madeiras e produtos derivados; atua na fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada e aglomerada. Fundada em 2008, a empresa possuía, no momento em que foi aplicada, 30 trabalhadores. Nesta pesquisa, participaram 20 trabalhadores que trabalham no setor de Auxiliar de Produção. Esse recorte se justifica pelas especificidades que esses 20 trabalhadores têm em comum, pois atuam no setor produtivo, compondo a força de trabalho principal para movimentação dos negócios da empresa em estudo.

Para a participação neste estudo, utilizaram-se os seguintes critérios: a) Inclusão: estar em situação ativa na organização local da pesquisa; b) Exclusão: pessoas que exercem cargo relacionado à liderança e trabalhadores afastados ou inativos; e aceitarem responder à pesquisa, de forma anônima, e com a condição de não entregarem o questionário para ser utilizado para compor os resultados, caso não se sentissem confortáveis em respondê-lo.

Para o desenvolvimento deste trabalho, os dados foram coletados presencialmente através da aplicação de um questionário impresso com 21 perguntas. Assim sendo, a fonte de informações é de origem primária. A aplicação ocorreu no dia 8/5/2022, contemplando os 20 trabalhadores que atuam de segunda-feira a sábado, das 8h às 12h no turno matutino, e das 13h às 18h no turno vespertino. Todos os 20 concordaram em participar e entregaram os formulários respondidos.

Os dados apresentados nas Tabelas representam o número de respondentes que optaram por cada variável que avalia cada indicador de Qualidade de Vida no Trabalho. Para a parametrização, os dados, na Tabela 1 (que apresenta os dados relacionados à vida pessoal), serão considerados “nada” e “muito pouco”: percepção negativa ou insatisfação; “mais ou menos”: neutralidade; “bastante” e “extremamente”: percepção positiva ou satisfação.

Para a parametrização, no que tange aos dados nas Tabelas 2 e 3, (que apresentam, respectivamente, os dados relacionados à satisfação e motivação para o trabalho e os relacionados à segurança no trabalho), serão considerados “nunca e “raramente”: percepção negativa ou ausente; “às vezes”: neutralidade; “frequentemente” e “sempre”: percepção positiva ou presente.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O levantamento do perfil dos 20 trabalhadores participantes da pesquisa realizada em uma empresa do ramo madeireiro da região meio-oeste catarinense aponta para os seguintes dados: 16 participantes são do gênero masculino; e quatro do feminino, com faixa etária entre 30 e 55 anos. A Tabela 1 exibe os resultados obtidos referentes às questões relacionadas à vida pessoal dos participantes, sendo possível observar apenas dois trabalhadores que cuidam bastante de sua alimentação, enquanto quatro afirmaram não ter nenhum cuidado nesse quesito. Santos *et al.* (2012) enfatizam que a alimentação tem forte relação com a sobrevivência e a saúde do ser humano, podendo exercer influência na vida de um indivíduo e ser considerada um dos fatores determinantes da qualidade de vida.

Tabela 1 - Vida pessoal

Continua...

Indicador	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente	Total
Cuidado com alimentação	4	7	7	2	0	20
Preocupação com a saúde	0	8	6	6	0	20
Atenção ao lazer e à família	1	5	9	5	0	20
Prática de exercícios regulares	1	3	13	3	0	20
Qualidade do sono	0	2	8	10	0	20
Satisfação com a vida	0	1	11	8	0	20
Média Total	1,0	4,33	9	5,67	0	20
MÉDIA DAS PERCEPÇÕES		5,33 PERCEPÇÃO NEGATIVA	9 NEUTRA- LIDADE	5,67 PERCEPÇÃO POSITIVA		20 TOTAL

Fonte: Autoras (2022).

Onze participantes da pesquisa se preocupam nada ou muito pouco com sua alimentação e sete mais ou menos. O estudo de Araújo, Costa-Souza e Trad (2010) revela desafios sobre alimentação, pois mostra que estratégias para melhorar a alimentação do

trabalhador parecem pouco efetivas, talvez por se basearem em modelos ultrapassados e, além disso, há poucos estudos sobre os reflexos negativos de um modelo alimentar sobre a saúde. “Desse modo, pensar políticas que incluam novos beneficiários e assegurem alimentação de qualidade é tarefa que precisa ser realizada” (Araújo; Costa-Souza; Trad, 2010, p. 989).

Há seis participantes que manifestam bastante preocupação com relação a sua saúde; e outros seis que avaliam se cuidarem “mais ou menos”. Entretanto, em número maior (oito) estão os que se preocupam muito pouco. Um estudo realizado por Teixeira e Cruz (2016), em Guanambi, na Bahia, Brasil, revelou que o público masculino é mais resistente no cuidado com a saúde, destacando como principais justificativas a vergonha de se expor, valorização do emprego, preocupação em não decepcionar o patrão e o fato de que a procura por serviços de saúde coincide com o horário de trabalho. Talvez, essa hipótese possa ser aplicada a esse estudo, haja vista o público-alvo ser formado predominantemente por homens adultos.

Tratando-se sobre o lazer (do termo latino *licere* que significa “ter o direito”), é notável a precariedade no tempo dedicado às práticas de lazer pelos trabalhadores entrevistados. Existe um consenso de que a prática de atividades de lazer constitui importante meio de amenizar as tensões geradas pela sobrecarga do cotidiano (Vieira; Romera; Lima, 2018).

Os dados, também, permitem constatar que apenas três trabalhadores praticam exercício físico com maior regularidade. Isso corrobora a realidade de que, “[...] apesar dos benefícios já conhecidos e difundidos de que a prática regular de exercício físico promove saúde, um número reduzido de brasileiros tem esse hábito” (Liz; Andrade, 2015, p. 268).

Dentre os principais benefícios à saúde trazidos pela prática de exercícios físicos, é possível destacar: prevenção do excesso de peso, redução e controle da pressão arterial, controle de diabetes, aumento da autoestima, redução do estado ansioso, da depressão, melhoria no aspecto qualitativo do sono e o fortalecimento muscular (CAMPOS *et al.*, 2019).

Cinquenta por cento dos respondentes revelaram não dormir bem, quando, segundo Musman (2020), deveriam ter de sete a nove horas de sono sem interrupção por noite para se sentirem descansados e dispostos, pois a sonolência implica redução da capacidade de memória, da coordenação psicomotora e da tomada de decisão - fatores necessários para a execução segura e eficaz das tarefas de trabalho.

Embora os cochilos contribuam para compensar a perda do sono, não pagam adequadamente a dívida do sono, pois não são longos o suficiente para permitir aos indivíduos colher os benefícios dos estágios mais profundos do sono (MUSMAN, 2020).

Como apresentado na Tabela 1, 11 participantes apresentam sentimento de satisfação parcial com relação à vida. Pontello, Gosling e Macedo (2017, p. 1) definem a satisfação como um “[...] sentimento de prazer do indivíduo e, portanto, essencial para o bem-estar”. O tema

da QVT traz consigo a ideia de que se deve considerar cada trabalhador como ser “[...] biopsicossocial, que necessita de um ambiente físico seguro e agradável, com decisões descentralizadas, benefícios sociais satisfatórios, autonomia, valorização dos superiores e oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal” (Vasconcelos; Ribeiro; Carvalho, 2020, p. 10).

Os dados da Tabela 1, que tratam da vida pessoal, mostram uma concentração de respostas no indicador “mais ou menos” (9), o qual deve ser foco da gestão da empresa em estudo, uma vez que é de neutralidade. Se ações corretivas forem adotadas, é possível elevar esses índices para a satisfação. Em contrapartida, se nada for feito, pode-se declinar para a percepção negativa ou insatisfação, pois percebe-se certo equilíbrio entre os resultados totais das percepções negativas (5,33) e positivas (5,67) nessa categoria.

Ações voltadas a promover potencialização de aspectos da vida pessoal dos trabalhadores pode e deve ser foco da empresa em estudo. Assim, podem-se adotar medidas orientativas sobre alimentação, sono, prática de exercícios físicos e vida social com a família e amigos. É fundamental primar pelo bem-estar integral dos trabalhadores, pois, de acordo com Camargo et al. (2021 p. 1474), “[...] para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social, os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio-ambiente”.

A Tabela 2 mostra os dados que tratam das questões relacionadas à execução de tarefas e às relações entre trabalhadores e responsáveis pelo trabalho dos respondentes:

Tabela 2 – Relação com o trabalho Continua...

Indicador	Nunca	Rara-mente	Às vezes	Frequen-temente	Sempre	Total
Falta ao trabalho por doença	0	7	8	5	0	20
Dores ou desconforto no trabalho	0	4	12	4	0	20
Sentimento negativo no trabalho	0	13	7	0	0	20
Satisfação com a variedade de tarefas	0	2	16	2	0	20
Igualdade de tratamento	0	1	14	5	0	20
Apoio dos colegas no trabalho	0	0	7	13	0	20
Carga horária compatível	0	1	17	2	0	20
Média Total	0	4	11,57	4,43	0	20
MÉDIA DAS PERCEPÇÕES	4	11,57	4,43	20		
	PERCEPÇÃO NEGATIVA OU	NEUTRALIDADE	PERCEPÇÃO POSITIVA OU PRESENTE			

AUSENTE

Fonte: Autoras (2022).

Os resultados apontam que cinco trabalhadores frequentemente faltam ao trabalho por motivo de doença, resultado que corresponde a 25% das respostas. Assim sendo, na prática, significa que um quarto dos trabalhadores não apresenta assiduidade. Sugere-se que a empresa adote medidas e posturas que deixem claro para os trabalhadores o quanto são fundamentais no processo produtivo. É preciso esclarecer os papéis e a forma como se fundem na produtividade, sendo que essa pode ser premiada, de modo a ser incentivada, pois “[...] a satisfação aumenta quando os funcionários conseguem identificar a contribuição que proporcionam, por meio de ações que gerem autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação” (VASCONCELLOS; RIBEIRO; CARVALHO, 2020, p. 7).

Quando questionados se sentem dor ou desconforto no ambiente laboral, 12 dos participantes afirmaram que sim, “às vezes”. Silva, Rodrigues e Trindade (2020, p. 10285) alertam: “[...] uma vez que o indivíduo esteja exposto a atividades repetitivas, seu corpo (considerando aspectos físicos e mentais) responderá de forma negativa, provocando dores, estado de tensão, desconforto e rigidez, entre outros sintomas”.

O desconforto no ambiente de trabalho se caracteriza pela experiência de sentimentos que ocorrem, mais frequentemente, através de aborrecimentos, desânimos, descontentamentos, manifestações de desrespeito e indisposição, dentre outras modalidades. A vivência prolongada dessas experiências configura fator de risco para a saúde e compromete a QVT (TORRES; FERREIRA; FERREIRA, 2016).

Observa-se que sete trabalhadores afirmaram que, às vezes, algum sentimento negativo (tristeza/desespero) interfere em suas atividades laborais. Segundo Januário (2019), quando deprimido, o indivíduo apresenta desinteresse em termos gerais, alterações no sono e redução da capacidade de concentração, dentre outros sintomas, comprometendo sua vida social, interpessoal e profissional.

A análise dos dados permite compreender que, para 75% dos participantes (15 respondentes) não está claro, pois optaram pela opção “às vezes”, sobre se há igualdade de tratamento entre os trabalhadores. O fato de haver um respondente que optou pela resposta “raramente”; e cinco que percebem frequentemente a igualdade, pode indicar que os gestores, em algum momento praticam ações que denotam o tratamento igualitário, entretanto, como ensinam Brito e Magalhães (2018), os modelos de liderança modificam as características das demandas de interação social e produtividade em uma organização.

Dessa forma, a percepção de congruência dos trabalhadores em relação ao ambiente

sofre influência do estilo de liderança a que estão submetidos. Por isso, sugere-se atenção a esse quesito, pois o comportamento do líder pode elevar os índices de neutralidade identificados nesse indicador.

Os resultados mostram que 13 participantes recebem apoio dos colegas de trabalho com frequência, o que indica que há a prevalência de um clima harmonioso e de interação entre os trabalhadores. Contudo, apenas dois respondentes manifestaram satisfação mais expressiva quanto à variedade de atividades que realizam no trabalho.

De acordo com Pinhatti *et al.* (2017), o rodízio nas atividades de trabalho propicia desenvolvimento profissional e é capaz de promover o desempenho, uma vez que promove confiança e otimiza a flexibilidade na comunidade de trabalho. “[...] as interações e experiências vivenciadas podem levar a uma ressignificação das ações futuras” (PINHATTI *et al.*, 2017, p. 6). Assim, sugere-se que a organização em estudo esteja atenta a desafiar seus trabalhadores com atividades variadas e que os motivem a desenvolverem autonomia e confiança na realização de suas tarefas.

Os dados demonstram que 17 participantes consideram sua jornada de trabalho incompatível com sua capacidade. Santos *et al.* (2016) aconselham que os gestores estimulem os trabalhadores a sentir orgulho do que fazem, explicitem recompensas individuais e coletivas ofertadas pela organização, e reconheçam o trabalho realizado, respeitando o tempo, o ritmo e as limitações de cada indivíduo.

Com relação ao trabalho, há quatro, ou seja, 20% como indicador geral de percepção negativa; e 11,57 (57,85%) como indicador de neutralidade; e 4,43 (22,15%) de percepção positiva. Novamente, destaca-se o indicador de neutralidade e relativo equilíbrio entre percepção positiva e negativa. É preciso que se compreenda que produtividade e sucesso vêm com programas de QVT, e que esses programas “[...] não são desperdício de recursos financeiros, mas sim um investimento que trará retorno, por meio da canalização de esforços para o desenvolvimento dos seus recursos humanos e, conseqüentemente, progresso da sociedade” (VASCONCELLOS; RIBEIRO; CARVALHO, 2020, p. 11).

A Tabela 3 apresenta os dados coletados referentes à segurança no trabalho.

Tabela 3 - Questões relacionadas à segurança no trabalho

Indicador	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	Total
Segurança quanto à prevenção de acidente de trabalho	0	1	7	12	0	20
Segurança geral no ambiente de trabalho?	0	0	18	2	0	20

Média Total	0	0,5	12,5	7	0	20
Média das Percepções	0,5 PERCEPÇÃO POSITIVA	12,5 NEUTRA- LIDADE	7 PERCEPÇÃO NEGATIVA			20

Fonte: Autoras (2022).

Observa-se que trabalhador algum afirmou sempre sentir segurança com relação à prevenção de acidentes de trabalho; 12 sentem-se seguros no ambiente de trabalho, optando pela opção “frequentemente”; e sete às vezes sentem-se seguros contra acidentes. Matos (2017, p. 10) ressalta que “[...] a preocupação com a segurança no ambiente de trabalho em qualquer segmento industrial é importante para evitar acidentes e doenças ocupacionais”.

Assim, percebe-se a necessidade de os gestores esclarecerem as políticas de segurança e prevenção de acidentes de modo a que os trabalhadores se sintam seguros e produtivos.

Dezoito trabalhadores consideram que o ambiente laboral oferece uma segurança “média”. Torres, Ferreira e Ferreira (2016, p. 11) elencam a segurança entre os sentimentos importantes para a QVT: “[...] alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, estima, felicidade, respeito, satisfação, segurança e simpatia”. Sob esse viés, é fato que ações potencializadoras do conforto e segurança necessários para o trabalho sejam adotadas.

A Tabela 4 exibe os resultados acerca da satisfação e motivação dos trabalhadores:

Tabela 4 - Questões relacionadas à satisfação e motivação para o trabalho

Questão	Nunca	Rara- mente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre	Total
Satisfação com os treinamentos dados pela organização	0	1	10	9	0	20
Motivação para trabalhar	0	2	11	7	0	20
Satisfação com a qualidade de vida no trabalho	0	1	16	3	0	20
Média Total	0	1,33	12,33	6,33	0	20
MÉDIA DAS PERCEPÇÕES	1,33 PERCEPÇÃO POSITIVA	12,33 NEUTRA- LIDADE	6,33 PERCEPÇÃO NEGATIVA			20

Fonte: Autoras (2022).

Tratando-se de treinamentos, Chiavenato (2010) enfatiza que as capacitações

representam o processo educacional, através do qual os indivíduos adquirem conhecimentos, habilidades e competências. Nesse aspecto, percebe-se que a metade dos trabalhadores se sente pouco satisfeita com os treinamentos ofertados pela organização.

Já com relação à motivação para o trabalho, apenas sete trabalhadores responderam “com frequência”. Santos *et al.* (2016, p. 21) abordam que “[...] a motivação no ambiente de trabalho precisa ser planejada e aplicada de modo que, o indivíduo se sinta capaz, estimulado e feliz”. A motivação é um grande desafio para as organizações modernas, mas, com ações pontuais e cotidianas, é possível darem-se passos na direção da construção de um ambiente de satisfação no trabalho.

Os dados mostram que 16 participantes responderam “às vezes” sobre a satisfação quanto à QVT. Segundo Torres, Ferreira e Ferreira (2016), os trabalhadores compreendem a QVT como as representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho), que indicam o predomínio de experiências de bem-estar no ambiente laboral, de reconhecimentos, de possibilidades de ascensão profissional e de respeito às características individuais.

Em relação a se, ao final da jornada de trabalho, os respondentes sentem disposição para realizar atividades pessoais, 13 responderam que “às vezes” se sentem dispostos para atividades de caráter pessoal após a jornada de trabalho. “É preciso compreender que o trabalho é essencial ao ser humano. Entretanto, não apenas para satisfazer suas necessidades materiais, mas para a manutenção de sua saúde física e mental” (Vasconcellos; Ribeiro; Carvalho, 2020, p. 10).

Com relação ao desconforto causado por ruídos no ambiente laboral (questão 12 do questionário), 75% dos respondentes relataram que o barulho os perturba “mais ou menos”, e 25% escolheu a opção “muito pouco”. Recentemente, um estudo desenvolvido por Araujo (2022, p. 38) faz este alerta: “[...] muitos trabalhadores acabam por se acomodar com os ruídos e não fazem questão da sua proteção, fazendo com que a saúde auditiva deles seja cada vez mais prejudicada”.

No tocante à remuneração, apenas dois trabalhadores demonstraram muita satisfação. Segundo a teoria de Herzberg (1997), as condições de trabalho (a exemplo da remuneração, supervisão, política empresarial, relacionamento, condições do ambiente físico e segurança) são caracterizadas como fatores higiênicos, uma vez que causam insatisfação, quando ausentes. Em sua pesquisa, Brito e Magalhães (2018) afirmam que recompensas contingentes ao desempenho, como remuneração, premiações e promoções foram associadas à realização de esforço extra pelos trabalhadores.

“É necessário que os gestores compreendam que os funcionários são seres indivisíveis,

com direito a sonhos de autoestima e autorrealização” (VASCONCELLOS; RIBEIRO; CARVALHO, 2020, p. 10). A discussão aqui apresentada leva a reconhecer as muitas necessidades do ser humano, as quais devem ser respeitadas no ambiente de trabalho e, se bem administradas, favorecem o desenvolvimento das pessoas de forma multidisciplinar, que trabalham não apenas para obter seu sustento, mas também têm emoções, sentimentos e expectativas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisa os indicadores da qualidade de vida no trabalho em uma empresa industrial de pequeno porte e propor formas de melhorar sua produtividade.

Os resultados acerca das questões referentes à vida pessoal evidenciam que apenas dois trabalhadores cuidam bastante de sua alimentação, seis preocupam-se especialmente com sua saúde, cinco dedicam bastante tempo às práticas de lazer e três praticam exercícios físicos com regularidade. Cinquenta por cento dos respondentes revelaram não dormir o período suficiente, e onze participantes apresentaram sentimento de satisfação parcial com relação à vida.

Referente às questões relacionadas ao trabalho, os resultados permitem concluir que um quarto dos trabalhadores se ausenta frequentemente do trabalho por motivo de doença. Os dados indicam que 12 participantes afirmam sentir dor ou desconforto no ambiente laboral; 14 sentem indisposição para atividades pessoais após a jornada de trabalho; 13 não se sentem motivados para o trabalho; 15 negaram haver igualdade no tratamento de trabalhadores; 17 consideram sua jornada de trabalho incompatível com sua capacidade; e 16 demonstram satisfação parcial com relação à remuneração e à qualidade de vida no trabalho.

A análise dos indicadores da qualidade de vida no trabalho permite identificar que metade dos trabalhadores se sente pouco satisfeita com os treinamentos ofertados pela organização.

As respostas examinadas deixam claro, também, que os participantes consideram que o barulho do ambiente não caracteriza um incômodo significativo e que há um clima amistoso entre os trabalhadores.

Este trabalho incentiva gestores empresariais a mensurar o nível de qualidade de vida dos trabalhadores através de pesquisas internas. Por fim, conclui-se que é possível melhorar a qualidade de vida no trabalho e a produtividade dos trabalhadores da organização em estudo, estimulando-os a sentir orgulho de seus trabalhos, reconhecendo esforços individuais e coletivos, incentivando a prática de hábitos saudáveis de alimentação, flexibilizando horários quando necessário.

Ainda, deve-se investir em qualificação profissional, promovendo eventos para conscientização acerca da importância das práticas que evitam acidentes e doenças ocupacionais, inserindo a prática de ginástica laboral, divulgando mensagens de otimismo e avaliando possibilidades de recompensas de caráter financeiro.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, A. S. M.; MARANHÃO, T. L. G. Reconhecimento profissional e motivação nas empresas: revisão sistemática da literatura. **Id on Line** [eletrônica], DOI: 10.14295/idonline.v14i51.2616. 2020. Disponível em: [file:///home/chronos/u-e5f1ef3761f4e10c4598b66a805a0308947e8074/MyFiles/Downloads/2616-10592-1-PB%20\(1\).pdf](file:///home/chronos/u-e5f1ef3761f4e10c4598b66a805a0308947e8074/MyFiles/Downloads/2616-10592-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 11 abr. 2022.

ARAÚJO, M. da P. N.; COSTA-SOUZA, J.; TRAD, L. A. B. A alimentação do trabalhador no Brasil: um resgate da produção científica nacional. **Análise: História, Ciências, Saúde**. Mangueiras [online]. 2010, v. 17, n. 4 [Acessado 25 Julho 2022], pp. 975-992. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-59702010000400008>. Epub 14 Jan 2011. ISSN 1678-4758. <https://doi.org/10.1590/S0104-59702010000400008>.

ARAÚJO, R. N. de. **Exposição ao ruído como um dos riscos ocupacionais aos trabalhadores de oficinas e metalúrgicas**. 2022. 21f. Monografia (Pós Graduação em Higiene Ocupacional) - Instituto Federal da Paraíba, Patos, 2022. Disponível em: https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream/177683/1875/1/TCC_RIVANA%20NOBREGA%20DE%20ARAÚJO.pdf. Acesso em: 27 jun. 2022.

BARBOSA, A. de L. **A arte de liderar: o papel do líder na gestão de conflitos**. São Paulo: Igarassu, 2015.

BARBOSA, R. P. **Segurança no trabalho: guia prático e didático**. São Paulo: Saraiva, 2018.

BARREN A. P. de; JACOB, I.C; MENDONÇA. S. A. T de. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre o ambiente organizacional moderno. **Fateb Científica**, Birigui, v. 1, n. 1, p. 12-30, jul./dez., 2017. Disponível em: https://www.fateb.br/fateb.cientifica/downloads/1a_edicao/artigos/001_qualidade_de_vida_no_trabalho.pdf. Acesso em: 06 abr. 2022.

BATIZ, E.C.; SANTOS, A. F. dos.; LICEA, O. E. A. A postura no trabalho dos operadores de checkout de supermercados: uma necessidade constante de análises. **Revista Produção** [eletrônica], DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132009000100012>. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/MjrB5K4wdr7BYsch6PZ6rLG/?lang=pt>. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRITO, F. de S.; MAGALHÃES, M. de O. Estilos de liderança preferidos por trabalhadores em diferentes ambientes ocupacionais. **Pepsic** [eletrônica], DOI:

<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.3.13731>. 2018. Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000300006.
Acesso em: 27 jun. 2022.

CAMARGO, E. F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Revista Ciência e Saúde Coletiva** [eletrônica], DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>. 2021. Disponível em: <https://scielosp.org/article/csc/2021.v26n4/1467-1476/>. Acesso em: 18 mar. 2022.

CAMPOS, C. G. *et al.* Conhecimento de adolescentes acerca dos benefícios do exercício físico para a saúde mental. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 8, p. 2951-2958, ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielosp.org/article/csc/2019.v24n8/2951-2958/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CLAUDINO, D. T. F. *et al.* O impacto de programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society and Development** [eletrônica], DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i17.24881>. 2021. Disponível em: [file:///home/chronos/u-e5f1ef3761f4e10c4598b66a805a0308947e8074/MyFiles/Downloads/24881-Article-290317-1-10-20211227%20\(1\).pdf](file:///home/chronos/u-e5f1ef3761f4e10c4598b66a805a0308947e8074/MyFiles/Downloads/24881-Article-290317-1-10-20211227%20(1).pdf). Acesso em: 12 abr. 2022.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR** [eletrônica], DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395159073>. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Vd5NXgf7yTLdmpWG5ry8vyd/?lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2022.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3. ed. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011. Disponível em: <http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2022.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competência e gestão dos talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.

GRANATO, L. Os países com as semanas de trabalho mais longas (o Brasil está na lista). **Exame**. 2019. Disponível em: <https://exame.com/carreira/os-paises-com-as-semanas-de-trabalho-mais-longas-o-brasil-esta-na-lista/>. Acesso em: 12 abr. 2022.

HERZBERG, F. **Novamente: como se faz para motivar funcionários?** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

HIPÓLITO, M. C. V. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem** [eletrônica], DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>. 2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/BxsFXTtvZdJjMtv4hdXC5Yx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 abr. 2022.

JANUÁRIO, T. de S. **Avaliação de indicadores que contribuem para a qualidade de vida e desempenho acadêmico de estudantes do Curso de Fisioterapia**. 2019. 31f. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Fisioterapia - Universidade Federal de Santa Catarina, Araranguá, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/202833/TCC%20artigo.pdf?sequencia=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 jun. 2022.

KLAUCK, Z. (Org.). **RH e o novo normal nas organizações**. Porto Alegre: Totalbooks, 2021.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação do serviço público. **Revista de Administração Mackenzie** [eletrônica], DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG190134. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 abr. 2022.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

KRESSLER, H. H. **Motivar e recompensar**. Nova Iorque: Palgrave MacMillan, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas as empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2010.

LIZ, C. M.; ANDRADE, A. Análise qualitativa dos motivos de adesão e desistência da musculação em academias. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Florianópolis, v. 38, n. 3, p. 267-274, dez. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-32892016000300267&script=sci_abstract&tlng=ptl. Acesso em: 17 jun. 2022.

MACEDO, J. de A. **Gestão de Pessoas e Produtividade: benefícios para a organização**. 2019. 58 f. Monografia (Curso Engenharia de Produção), Universidade Candido Mendes, Niterói, 2019. Disponível em: <https://www.candidomendes.edu.br/wp-content/uploads/2019/10/GESTA%CC%83O-DE-PESSOAS-E-PRODUTIVIDADE.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2022.

MACHADO, P. R. S. *et al.* A qualidade de vida no trabalho como estratégia de gestão de pessoas: o caso de uma indústria gráfica de Santa Catarina. **Sistemas e Gestão**, Niterói, v. 13, n. 4, p. 532-540, ago./dez. 2018. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/1451/html>. Acesso em: 12 abr. 2022.

MARQUES, R. C. M. **Qualidade de vida no trabalho: o olhar dos trabalhadores de uma empresa pública federal**. 2018. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública), Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3448/1/Rosa%20Cristina%20Mota%20Marques>

%20-%20TCC%20-%20EGP%2011%20-%20GEP.pdf. Acesso em: 08 abr. 2022.

MATOS, M. A. **Diagnóstico da Segurança do Trabalho em marcenarias da região de Aracaju/SE**. 2017. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Departamento de Ciências Florestais), Universidade Federal do Sergipe, São Cristóvão, 2017. Disponível em: https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/10299/2/Maisa_Araujo_Matos.pdf. Acesso em: 27 jun. 2022.

MIRANDA, F. M. de; ALVARES, P. L.; PETRONI, C. E. G. A influência das ações educativas na gestão de pessoas das instituições de Saúde. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador, v. 8, n. 2, p. 29-45, jul./dez, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/1965/1044>. Acesso em: 01 abr. 2022.

MUSMAN, S. A importância de um sono de qualidade no mundo do trabalho. **Saúde Plena**, 2020. Disponível em: <https://www.uai.com.br/app/noticia/saude/colunistas/silvio-musman/2020/06/03/noticias-saude,259044/a-importancia-de-um-sono-de-qualidade-no-mundo-do-trabalho.shtml>. Acesso em: 17 jun. 2022.

PAULA, V. V.; NOGUEIRA, G. de M. A importância da área de gestão de pessoas para o sucesso da organização. **INOVARSE**. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III Inovarse - Responsabilidade Social Aplicada, set. 2016. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf. Acesso em: 29 mar. 2022.

PINHATTI, E. D. G. *et al.* Job rotation of nursing professionals among the sectors of a hospital: a management tool in conflict resolution. **Texto & Contexto - Enfermagem** [online]. 2017, v. 26, n. 02 [Acessado 25 Julho 2022], e1180015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0104-07072017001180015>>. Epub 26 Jun 2017. ISSN 1980-265X. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017001180015>.

PONTELLO, F. S. S.; GOSLING, M. de S.; MACEDO, S. B. Qualidade percebida, satisfação e recomendação de serviços em equipamentos odontológicos. **Suma de Negócios** [eletrônica], DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.08.001>. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v8n18/2027-5692-sdn-8-18-122.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2022.

PRADO, J. de M. do. **Qualidade de vida de profissionais de Enfermagem em contexto de emergência**. 2020. 106 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Ciências Sociais e da Saúde, Goiânia, 2020. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/4472/2/J%C3%A9ssica%20de%20Macedo%20do%20Prado.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2022.

ROTH, C. W. **Qualidade e Produtividade**. 3. ed. Santa Maria: Colégio Técnico Industrial, 2011.

SAMPAIO, J. F. M. **Motivação**: os fatores motivacionais que influenciam para o serviço oferecido pelos professores da rede pública de Patos-PB. 2014. 30 f. Trabalho de Conclusão

de Curso (Curso de Administração), Universidade Estadual da Paraíba, Patos, 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3128/2/PDF%20%20Jos%C3%A9%20Fernando%20Mamede%20Sampaio.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2022.

SAMPAIO, T. de F. **Qualidade de vida no trabalho**: o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. 2018. 44 f. Monografia (Gestão de Pessoas), Universidade Cândido Menezes, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N208971.pdf. Acesso em: 08 abr. 2022.

SANTOS, C. M. *et al.* A importância da motivação no ambiente de trabalho. **Atena**, São Paulo, v. 1, n. 0, p. 1-25, ago/ 2016. Disponível em: [file:///home/chronos/u-e5f1ef3761f4e10c4598b66a805a0308947e8074/MyFiles/Downloads/635-2662-2-PB%20\(1\).pdf](file:///home/chronos/u-e5f1ef3761f4e10c4598b66a805a0308947e8074/MyFiles/Downloads/635-2662-2-PB%20(1).pdf). Acesso em: 27 jun. 2022.

SANTOS, V. E. P. *et al.* O estado nutricional e comportamento alimentar de um grupo de mulheres na estratégia de saúde da família. **Revista de Enfermagem da UFSM**, São Francisco, v. 2, n. 2, p. 394- 400, ago./2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/4409/3767>. Acesso em: 18 jun. 2022.

SILVA, A. C. B. da; RODRIGUES, E. L. da C.; TRINDADE, E. L. da. LER/DORT em profissionais da cidade de Belém-PA que utilizam o computador para o desenvolvimento da rotina de trabalho. **Brazilian Journal of Health Review**, Curitiba, v. 3, n. 4, p. 10285-10293, jul./ago. 2020. Disponível em: <file:///home/chronos/u-e5f1ef3761f4e10c4598b66a805a0308947e8074/MyFiles/Downloads/document.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2022.

SILVA, F. S. *et al.* A importância da utilização dos equipamentos de proteção individual e coletiva na prevenção de acidentes. **Revista Ambiente Acadêmico** Cachoeiro de Itapemirim, v. 4, n. 1, p.123-139, jan./jun, 2018. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/revista-ambiente-academico-v04-n01-artigo08.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2022.

SILVA, R. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

SILVA, S. R. S. **Qualidade de vida no trabalho**. 2019. 15 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Administração), Centro Universitário UniEvangélica, Anápolis, 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8354/1/TCC%20STEPHANIE%20ROCHA%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2022.

SILVA, LV. L. da. *et al.* Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da hierarquia de necessidades de Maslow. **Revista Foco**, União da Vitória, v. 10, n. 2, p. 148-166, jan./jul. 2017. Disponível em: <https://revistafoco.emnuvens.com.br/foco/article/view/186/pdf>. Acesso em: 12 mar. 2022.

SOUZA, A. S. e L. **A influência da motivação na produtividade de uma organização do ramo de recrutamento e seleção de pessoas**. 2018. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/299843502.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2022.

SPECTOR, P. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

TEIXEIRA, D. B. S.; CRUZ, S. P. L. Atenção à saúde do homem: análise da sua resistência na procura dos serviços de saúde. **Revista Cubana de Enfermería**, Guanambi, v. 32, n. 4, ISSN 1561-2961, out./dez, 2016. Disponível em: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/985/209>. Acesso em: 18 jun. 2022.

TORRES, C. C.; FERREIRA, M. C.; FERREIRA, R. R. **Pepsic** [eletrônica], ISSN 1808-4281. 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812016000300004. Acesso em: 27 jun. 2022.

VASCONCELOS, N. L. D; RIBEIRO, R. A. M.; CARVALHO, I. M. M. de. Qualidade de vida no trabalho de funcionários de uma unidade de alimentação e nutrição do município de São Cristóvão/SE. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. v. 12, n. 1 (2020). DOI: 10.3895/rbqv.v12n0.10909

VIEIRA, J. L; ROMERA, L. A; LIMA, M. C. P. Lazer entre universitários da área da saúde: revisão de literatura. **Revista Ciência e Saúde Coletiva** [eletrônica], DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182312.31012016>. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/HhXyymbt4496gyd6SFpBKkG/?lang=pt>. Acesso em: 18 jun. 2022.