

## **CADA CABEÇA UMA SENTENÇA: A IMPORTÂNCIA DE COMPREENDER OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

**MILLENY DOS SANTOS NASCIMENTO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

**REBECA FORMIGA FIGUEIRA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

Agradecimento à órgão de fomento:

À minha orientadora, que dedicou inúmeras horas do seu dia para se dedicar a esse projeto juntamente a mim. As suas valiosas recomendações contribuíram muito para o aprimoramento deste projeto. Aos membros da banca examinadora, pelo interesse, disponibilidade e pelas valiosas contribuições de melhorias. A todos os professores e à Universidade, por me proporcionar um ensino de qualidade e transformar minha vida. Ao órgão de publicação por acreditar e confiar na contribuição desse estudo.

# CADA CABEÇA UMA SENTENÇA: A IMPORTÂNCIA DE COMPREENDER OS FATORES QUE INFLUENCIAM NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

## 1. INTRODUÇÃO

Ao avançar nos investimentos em Gestão de Pessoas, a empresa alcança como bons resultados a sua saúde organizacional, um aumento de produtividade, sobrevivência do negócio, além de propiciar a satisfação aos trabalhadores (CLARO; NICKEL, 2002). Nesse contexto, percebe-se que a Gestão de Pessoas tem como objetivo governar os comportamentos internos e buscar otimizar o capital humano, além de ter como foco o desempenho de seus funcionários. Em outras palavras, hoje é primordial que as organizações realizem e priorizem uma boa gestão de seus recursos humanos.

Existem inúmeros estudos realizados na literatura que buscam evidenciar fatores que interferem na Qualidade de Vida do Trabalhador, os quais vêm sendo tratados pelas organizações no intuito de maximizar a experiência profissional do funcionário. Diante disso, é de suma importância ressaltar os estudos que colaboram para o conhecimento dessas variáveis e os impactos na Qualidade de Vida do Trabalho.

Na Paraíba, segundo o Ministério Público do Trabalho da 13ª Região (MPT-PB), em 5 meses, aproximadamente 10 mil paraibanos tiveram que ser afastados do trabalho e de suas atividades por problemas de saúde. Ainda de acordo com MPT-PB, juntamente com o INSS, os índices elevados de adoecimento mental é uma temática que preocupam, pois houve a ocorrência aproximada de 961 requisições de auxílio-doença provenientes de questões psicológicas, aposentadoria por invalidez e auxílio-doença devido a acidente do trabalho, no período de novembro de 2020 a 26 de março de 2021, apenas na Paraíba, representando uma média de 6 requisições/dia. Dessa forma, percebe-se o impacto que a doença na vida dos funcionários tem uma crescente e acarreta demasiadas consequências tanto na vida profissional quanto na vida pessoal, sendo de suma importância compreender quais fatores estão impactando e ocasionando o surgimento dessas doenças.

Diante do exposto, estudar sobre a saúde física e mental do trabalhador é de suma importância, pois permite que os gestores tenham uma melhor compreensão em como executar suas atividades com o objetivo de proporcionar um ambiente de trabalho agradável e salutar. Ainda, compreender e elucidar algumas problemáticas, tais como a insatisfação dos trabalhadores, cargas de trabalho extenuantes, comportamentos negativos, fatores que criam angústia no trabalho, baixa produtividade, elevado absenteísmo, acidentes e doenças ocupacionais, são de extrema importância para que se possa traçar estratégias que visem a compreensão desses fatores e a melhoria do ambiente de trabalho como um todo. Desse modo, o estudo visa responder a seguinte problemática: **Quais são os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho no Programa EMPREENDER PARAÍBA?**

Com a finalidade de responder esse questionamento, foi definido como objetivo geral: **analisar quais fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho no Programa EMPREENDER PARAÍBA**. Tal objetivo visa analisar os principais fatores que afetam essa relação de troca entre organização e funcionários, demonstrando como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho e descrever quais ações são tomadas pela empresa a fim de garantir o bem-estar do trabalhador. Para tanto, se faz necessário a realização dos objetivos específicos: verificar na literatura quais são os fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho; descrever quais as ações que a organização estudada executa com o objetivo de promover a Qualidade de Vida no Trabalho, e identificar como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho.

## 2. REFERENCIAL TEORICO

Segundo Battu e Chakravarthy (2014) e Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015), a QVT refere-se ao grau em que os trabalhadores de uma organização podem satisfazer suas necessidades pessoais através de sua experiência de trabalho e uma das primeiras necessidades pessoais que o funcionário busca atender envolve o salário do empregado. Em consonância, Karpinski e Stafano (2008) citam que a renda proveniente do trabalho deve ser capaz de satisfazer as necessidades pessoais e sociais do funcionário.

Com base nisso, podemos salientar que a **Remuneração e os Benefícios** adequados são necessários para a satisfação das necessidades e dos padrões sociais, culturais e econômicos da sociedade e podem se apresentar como fator de influência na satisfação do funcionário perante a organização (HACKMAN; OLDHAN, 1975; VASCONCELOS, 2001; BARROS, 2010; RODRIGUES, 2011; SANTOS, 2014; MORAES, 2020) fazendo com que o rendimento e a eficiência do trabalho sejam afetadas e, conseqüentemente, influenciando na Qualidade de Vida do trabalhador.

Nos estudos de **Satisfação no trabalho**, há uma forte influência dos estudos de Maslow (1943) sobre a pirâmide das necessidades básicas e Herzberg (1968) sobre a teoria dos fatores que consiste em identificar o que proporciona a **motivação** e a satisfação no trabalhador (BONDILOLO; MULATO, 2013). Em complemento, Fraser (1983) traz considerações importantes sobre a satisfação no trabalho, afirmando que é um termo complicado para definição visto o seu estado subjetivo, em que a satisfação, pode variar de funcionário para funcionário, podendo sofrer influências de forças internas e externas do ambiente de trabalho.

Robbins (2005) conceitua a satisfação no trabalho como o comportamento geral de uma pessoa em relação ao seu trabalho, envolve as **relações interpessoais, o ambiente**, as políticas e programas de gestão, tecnologias, método de trabalho, seu ambiente econômico e financeiro, entre outros. Já para Castro (2011), a satisfação no trabalho parte de uma construção multidimensional que abrange aspectos diferentes de uma situação de trabalho, podendo mudar de maneira independente e mensurada separadamente.

Outro fator determinante na QVT muito atrelado a satisfação no trabalho, é a **Motivação** uma vez que, a motivação visa a satisfação de uma necessidade. Ou seja, quando surge uma necessidade ocorre a quebra do equilíbrio do organismo provocando tensão, esse desequilíbrio desenvolve um comportamento ou uma ação que gera a motivação buscando a satisfação de uma necessidade (BARBOSA, 2014). Matos (1997) ressalta que muitos fatores podem influenciar a motivação humana e estão interligados na QVT, como o **reconhecimento, segurança, necessidade de auto-realização, relações interpessoais**, entre outros.

Em consonância, Barbosa (2014) afirma que a motivação dos trabalhadores pode ser influenciada através do ambiente de trabalho, visto que um clima organizacional apropriado tem força de impactar no **desempenho** do funcionário, e conseqüentemente, promover a satisfação no trabalho. Logo, a motivação impactará na QVT visto que um funcionário motivado dedica tempo e esforços para alcançar a satisfação que será refletida nos índices de Qualidade de Vida no Trabalho, além de proporcionar maiores índices de produtividade.

Os estudos de Fiorese e Martinez (2016) demonstram que a **Cultura Organizacional** impacta diretamente no **Clima Organizacional** e ambos refletem impactos na Qualidade de Vida do trabalhador, onde essa repercussão pode ser positiva ou negativa, dependendo do nível de adaptabilidade da organização. Fleury e Sampaio (2002) complementam afirmando que o clima organizacional representa uma coerência entre a cultura predominante da empresa e os valores individuais dos trabalhadores. Desse modo, um clima organizacional agradável

pode proporcionar a satisfação das necessidades do trabalhador, de modo a fazer com que os funcionários se sintam realizados em suas funções laborais, mas quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas (LIMONGI-FRANÇA, 2003; PAULINO; BEZERRA, 2005; TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006). Já a cultura organizacional, norteia os funcionários e auxilia na compreensão clara quanto à forma como as coisas são realizadas na organização, além disso, é um dos fatores importantes como forma de obtenção de melhor desempenho e maior produtividade (ROBBINS, 2005; BARBOSA, 2014; SACHET, 2018).

Rodrigues (2011) traz o fator **Segurança** baseado nos estudos de Walton (1973), onde tal fator está relacionado às condições de segurança e saúde no trabalho, analisando a **jornada de trabalho** e o **ambiente físico**. Em complemento, Vasconcelos (2001) entende que além da jornada ou carga de trabalho voltada para melhor **ergonomia** no trabalho; o ambiente saudável e os recursos adotados para realização das tarefas são fatores que estão envolvidos na condição favorável de trabalho visando proporcionar o bem-estar dos funcionários. Desse modo, a segurança está associada a QVT quando propõe aos trabalhadores o bem-estar através de horários bem definidos reforçando uma jornada de trabalho normal e padronizada, condições no ambiente físico seguro e saudável e, inclusive, a segurança de emprego (MAXIMIANO, 2000; LIMONGI-FRANÇA, 2004; RODRIGUES, 2011).

Ainda segundo Rodrigues (2011) e Vasconcelos (2001), a segurança de emprego está atrelada a **Oportunidade de Crescimento Contínuo**, também elencado no estudo de Walton (1973), tendo como objetivo o crescimento do indivíduo dentro da organização. Fernandes (1996) argumenta que este ponto se relaciona com a Qualidade de Vida no Trabalho quando a organização apresenta aos funcionários as oportunidades para o seu crescimento profissional, apresentando um plano de carreira e suas políticas de ascensão, bem como a segurança tanto no emprego quanto do trabalho em si, fazendo com que se sintam motivados a satisfazer essa necessidade (VASCONCELOS, 2001; BERGAMINI, 2005; RODRIGUES, 2011).

Retornando aos Fatores Motivacionais de Herzberg (1968), podemos citar outros dois fatores que implicam influência sobre a QVT, o **reconhecimento** e o **feedback**. O fator reconhecimento busca analisar o grau de reconhecimento que o funcionário traz da organização, além do reconhecimento e valorização pelo desempenho profissional (MAXIMIANO, 2000; REIS JUNIOR, 2008; STONER, 2010). Já o fator feedback tem como objetivo tornar o ambiente de trabalho mais humanizado onde o funcionário receberia retorno sobre o seu desempenho proporcionando uma auto análise colaborando para o aprimoramento pessoal do indivíduo. Em suma, regularmente os líderes podem dar retornos aos profissionais sobre seus erros e acertos e o reconhecimento pode ser promovido através da implementação de uma cultura de feedbacks (BOWDITCH, 1999; RODRIGUES, 2009; FERREIRA, 2012). Por fim, ainda segundo Herzberg (1968), tais fatores são considerados eficientes na motivação dos funcionários para melhor empenho e performance.

Os estudos de Battu e Chakravarthy (2014) e Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015) citam a **Liderança** como fator de influência na QVT, tanto positiva como negativamente, a depender da abordagem e estilo de gestão adotada. Minicucci (1995) complementa afirmando que a liderança pode contribuir com a boa produtividade de seus liderados, tanto, quando mal conduzida, pode gerar conflitos, falta de eficiência e perda de foco por parte da equipe. Por fim, nas empresas é a liderança que tem como papel de influenciar ambiente de trabalho, a partir de suas ações diárias e seu comportamento na organização e a percepção de Qualidade de Vida no trabalho faz parte da relação entre líderes e liderados (MINICUCCI, 1995; TOLFO; PICCINIMI; 2001; FIORELLI, 2009).

Vinculado a liderança, diversos autores citam outros fatores associados a abordagem e ao estilo de gestão adotada como, por exemplo, **as pressões** sofridas no ambiente de trabalho partindo de superiores, o grau de **liberdade de participação** e o **assédio moral** (HIRIGOYEN, 2002; REIS JUNIOR, 2008; LIMONGI-FRANÇA, 2008; GUEDES, 2011;

SOARES, 2014). Na liberdade de participação, o estilo gerencial é capaz de estimular a participação de todos os níveis hierárquicos na tomada de decisão e em solução de problemas e, portanto, influencia na QVT quando permite a melhoria no ambiente de trabalho criando condições favoráveis (NADLER; LAWLER, 1983; FERNANDES, 1996; MOTTA, 2008; RODRIGUES, 2009; ROBBINS, 2010). Já o assédio moral provoca efeitos negativos na Qualidade de Vida do Trabalhador visto que inviabiliza as condições ambientais, físicas, psíquicas e morais do funcionário quando os superiores usam de seu poder perante os subordinados, ameaçando seu trabalho ou deteriorando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002; GUEDES, 2011; SOARES, 2014).

Outro fator determinante na QVT são as **Relações Interpessoais** haja vista que essas relações construídas no ambiente de trabalho fortalecem a identidade e o senso de contribuição dos funcionários, podendo ser positiva ou negativa para a organização (BOMSUCESO, 1998; BRONDANI, 2010). Manter um bom relacionamento interpessoal na organização maximiza a motivação dos funcionários, influencia na satisfação e no clima organizacional, em contrapartida, se a interação é negativa pode ocasionar **conflitos pessoais**, que poderão vir a afetar o trabalho em equipe e o andamento do trabalho (MOSCOVICI, 2002; GIL, 2007; MOTTA, 2008; ROBBINS, 2010). Brondani (2010) em seu estudo identificou variáveis que influenciam nas relações interpessoais dentro de uma organização como, por exemplo, o respeito, cordialidade, cooperação, amizade e entrosamento dentro e fora do contexto de trabalho. A autora ainda afirma que a presença desses elementos ameniza o surgimento de conflitos e aumenta o nível de satisfação do funcionário e, em complemento, Moraes (2016) enfatiza que conhecer os fatores que provocam esses conflitos são de extrema importância, visto que geram adoecimento e afastamento do trabalho, prejudicando as pessoas e a produtividade organizacional.

Partindo para o aspecto **Vida Pessoal** do funcionário, os estudos de Greenhaus e Powell (2006), Kossek e Ozeki (1998) e Lewis e Cooper (1987) conectam pontos entre o trabalho e a família, onde uma incompatibilidade entre os papéis familiares e profissionais podem ter consequências desvantajosas tanto para os funcionários quanto para a organização, afetando negativamente a motivação e a produtividade causando um aumento no esgotamento e na rotatividade (GALINSKY; STEIN, 1990; BENEDICT; TAYLOR, 1995). Em consonância, a incapacidade do funcionário de equilibrar a vida pessoal e as demandas do trabalho contribuem para um aumento significativo em problemas relacionados a **saúde mental** e ao **estresse** (EFRATY; SIRGY, 1990; FRONE; RUSSELL; COOPER, 1997; JOHNSON; DUXBURY; HIGGINS, 1997; EDWARDS; ROTHBARD, 2000; RODRIGUES, 2009). Rodrigues (2009) conclui afirmando que quando os trabalhadores não possuem uma vida familiar satisfatória procuram no trabalho um meio ou a única forma de se obter a satisfação de muitas necessidades, por isso, é essencial que ocorra um equilíbrio entre a vida dentro e fora do trabalho. Além disso, nos estudos de Barbosa (2014), Ferreira (2012) e Limongi-França (2008) citam fatores como, a sua **infraestrutura familiar**, a **saúde financeira**, o **desenvolvimento pessoal** e o **crescimento pessoal** como variáveis de influência na vida pessoal do trabalhador e, conseqüentemente, na QVT.

Debatendo sobre a Saúde Mental, Associação Nacional de Medicina do Trabalho (2018), relata que as **condições de trabalho** podem causar riscos aos funcionários, onde as organizações devem se atentar a fatores como, **cargas de trabalho excessivas; a falta de participação na tomada de decisões; as exigências contraditórias; a gestão insuficiente de mudanças organizacionais; a insegurança laboral; o assédio e a violência de terceiros**, entre outros (BALLONE; GUIMARÃES; SOUZA, 2013; MORAES, 2016). Nos construtos de Martinez e Paraguay (2003) e Alvim *et. al.* (2017), a satisfação no trabalho, a carga mental e o ambiente de trabalho se associam à saúde do trabalhador, onde trabalhadores mais

satisfeitos com seu trabalho possuem melhor qualidade de saúde, tanto física como mental, e isso impacta na Qualidade de Vida do Trabalhador.

O fator **Ambiente de Trabalho** é alvo de diversos estudos, pois os resultados ou percepções favoráveis a esse aspecto levam a empresa a terem funcionários mais satisfeitos, além de levar a uma identificação de uma gama de fatores relacionados a Qualidade de Vida no Trabalho relativamente grande. (LUZ, 1995; LIMONGI-FRANÇA, 2008). Barros (2010), afirma que um ambiente saudável deve proporcionar condições físicas e ambientais do ser humano e um bom ambiente de trabalho deve apresentar boas **condições de trabalho**, visto que influencia muito na satisfação e nos resultados almejados pela organização. Em complemento, Forno e Finger (2015) e Davis e Newstrom (2010), considerando o modelo de Walton (1973), afirmam que as condições de trabalho reverberam na segurança, nos recursos disponíveis para realização das atividades e na **salubridade** de ambiente físico de trabalho, sendo de suma importância a atenção para fatores como o conforto, **layout, a ergonomia e iluminação** visto que afetam o nível de motivação dos trabalhadores e na sua produtividade (CHAMON, 2011; CHANDRASEKAR, 2011).

Chandrasekar (2011) afirma que o **Layout** do local de trabalho considera todas as possíveis situações que podem gerar lesões aos funcionários, ocasionando alterações em sua satisfação e, conseqüentemente, impactando em seu desempenho. A **iluminação** proporciona ao funcionário melhor visualização do ambiente de trabalho, permitindo que se movam com segurança e desempenhe suas atividades de maneira eficiente, precisa e segura melhorando o raciocínio mental e a satisfação pessoal (VEITCH, 2006). Em consonância, a **ergonomia** visa adaptar o local de trabalho ao trabalhador, com intuito de evitar acidentes ou doenças ocupacionais buscando o bem estar, a otimização da capacidade de produção, a satisfação no trabalho e a segurança total, além disso, busca amenizar sobrecargas físicas e psíquicas evitando perdas de produtividade e afastamentos (DEJOURS, 1992; RODRIGUES, 1994; TAVARES, 2006; CHANDRASEKAR, 2011). Por fim, percebe-se que os três fatores se relacionam e proporcionam melhores condições de trabalho para o funcionário impactando no desempenho e na satisfação, conseqüentemente, afetando a Qualidade de Vida no Trabalho.

Concluindo, a observação de quaisquer ambientes de trabalho leva a identificação de um conjunto de fatores relacionados a Qualidade de Vida no Trabalho, observa-se conflitos pessoais, vida pessoal, sinais de estresse, pressões, estilo de vida, impactos tecnológicos, desenvolvimento das capacidades, autonomia, oportunidades de maneiras igualitárias, preconceitos, autocontrole, equilíbrio entre lazer e trabalho, vida emocional satisfatória e diversos outros aspectos que, com certeza, se fazem presente (VASCONCELOS, 2001; REIS JUNIOR, 2008; LIMONGI FRANÇA, 2008; RODRIGUES, 2011). Portanto, as organizações devem se atentar aos fatores de maior relevância dentro do seu contexto organizacional, visando a implementação de um programa QVT capaz de promover de forma eficiente o bem estar e a promoção da saúde em relação ao trabalho.

### 3. MÉTODO DE PESQUISA

A pesquisa foi aplicada na Secretaria Executiva de Empreendedorismo, na qual sua área de atuação está voltada para o setor público, que também é responsável pela administração e operacionalização do Programa de Apoio ao Empreendedorismo na Paraíba (Programa Empreender PB). Atualmente, localizada na Avenida Barão de Mamanguape, 1190 - Torre - João Pessoa/ PB, cuja missão é fomentar o empreendedorismo, por meio da concessão de crédito produtivo e orientado, incentivando o desenvolvimento social e econômico na Paraíba. Os sujeitos de pesquisa são caracterizados pelos servidores e estagiários que exercem atividades na organização. O quadro de funcionários hoje é composto por 34 servidores e 43 estagiários, destes resultou uma amostra de 42 respondentes que

concordaram em participar e responder o instrumento de coleta de dados. Além disso, também podemos definir como sujeito de pesquisa, o gestor(a) entrevistado(a) acerca das ações adotadas pela organização.

Nesta pesquisa, foram utilizados dois instrumentos de coleta de dados. Para a parte qualitativa, o instrumento utilizado para coleta de dados com a gestora do Setor Administrativo foi uma entrevista realizada através da plataforma *Google Meet* com perguntas elaboradas à priori e conforme o andamento da entrevista foram elaboradas as demais perguntas. A entrevista ocorreu no dia 27 de abril de 2023 com duração aproximada de 20 minutos.

Tal roteiro possuía como objetivo de pesquisa compreender quais ações são praticadas pela organização a fim de descrever quais as ações que a organização estudada executa com o objetivo de promover a Qualidade de Vida no Trabalho. Desse modo, as questões foram diretamente voltadas para os fatores tratados, onde visava extrair da gestora como julgava estar a saúde organizacional e o relacionamento entre os funcionários, como são as condições de trabalho, se são investidos recursos em Qualidade de Vida no Trabalho, saúde física e mental dos trabalhadores, investimento em carreira. Além de saber se são voltadas ações para a motivar, a cultura de feedback e medir desempenho.

As informações obtidas foram de suma importância porque permitiu descrever quais ações são tomadas pela organização, além de apresentar a visão da gestora com relação as temáticas tratadas neste estudo.

Já na parte quantitativa, foi elaborado um questionário estruturado com base em escalas validadas acerca dos construtos escolhidos para serem estudados nessa pesquisa e foi aplicado através da plataforma *Google Forms* com 32 questões fechadas, utilizando a Escala Likert de respostas para atribuir um caráter quantitativo às informações fornecidas pelos os respondentes.

**Quadro 1 – Escalas Utilizadas na Pesquisa**

CONSTRUTOS	ESCALAS	AUTORES	ADAPTAÇÃO	FATORES
Clima e Cultura Organizacional	Escala de Percepção de Saúde Organizacional (EPSaO)	Gomide Jr. <i>et al.</i> (1999)	Gomide Jr. e Fernandes (2008)	Integração de pessoas e equipes
Satisfação no Trabalho	Escala de Satisfação no Trabalho (EST)	Siqueira (2008)	Siqueira (2008)	Satisfação com os colegas de Trabalho, Satisfação com a natureza do trabalho, Satisfação com o salário, Satisfação com as promoções e Satisfação com a chefia
Qualidade de Vida no Trabalho	Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (WQRoL)	Easton e Van Laar (2018)	Easton e Van Laar (2018)	Bem-estar Geral, Interface Casa-Trabalho, Satisfação no Trabalho e na Carreira, Controle no Trabalho, Condições de Trabalho e Estresse no Trabalho.
Saúde Mental	Questionário de Saúde Geral (QSG-28) e GAD-7	Goldberg e Hiller (1979); Spitzer <i>et al.</i> (2005)	Pais-Ribeiro <i>et al.</i> (2015); Moreno <i>et al.</i> (2016).	Ansiedade e insônia, disfunção social e depressão severa; Transtorno de Ansiedade

Fonte: elaboração própria (2023).

Quanto à análise dos dados, foram realizadas as análises exploratória, descritiva e psicométrica dos construtos, utilizando o software SPSS para proceder com as análises descritiva, análises fatoriais exploratórias e para o cálculo do *alpha* de Cronbach). A análise exploratória dos itens que compõem a escala foi composta por duas fases. Na primeira fase, ocorreu a averiguação das medidas descritivas através da média, desvio-padrão, a assimetria e a curtose da amostra e de todos os itens das escalas utilizadas na pesquisa. Já na segunda fase, realizou-se as análises psicométricas de cada uma das escalas, baseado no alpha de Cronbach e na Análise Fatorial Exploratória (AFE) compostas pelos testes de *Kaiser Meyer Olkin*, no teste de Bartlett e nos autovalores.

Logo, foi essencial a definição de parâmetros para proceder com as análises nas duas fases. Com relação à média, considera-se que quanto maior o valor da média, maior é o grau de concordância dos trabalhadores quanto à afirmação de cada item da escala. No desvio-padrão, acata-se como referência que valores até dois (2) são pouco dispersos, entre dois (2) e três (3) possuem uma dispersão média e acima de três (3) alta dispersão dos dados com relação a média encontrada. Segundo o padrão do software SPSS, às análises referente a assimetria e a curtose são baseadas nos valores entre -1 e +1, onde dentro desse padrão os valores encontram-se dentro da normalidade.

Na segunda fase, conforme tratado anteriormente, foram analisadas o alpha de Cronbach, testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), o de esfericidade de Bartlett e os autovalores. O alpha de Cronbach visa analisar a confiabilidade das escalas, onde quanto mais próximo de um (1), melhor a consistência interna e confiabilidade, tendo em vista que os valores variam entre 0 e 1. Podemos ressaltar que neste estudo, consideramos os valores abaixo de 0,70 como não satisfatórios. Do mesmo modo procedeu-se nas análises do teste de KMO, os valores de referência são valores iguais ou acima de 0,70. Já com relação ao teste de Bartlett, foram considerados como valores ideais, p-valor menores que 0,05, analisando a significância estatística do  $\chi^2$  (qui-quadrado).

Por fim, na análise dos autovalores levou-se em consideração que a porcentagem da variância total extraída deve ser acima de 50%.

À luz do exposto, conforme as referências citadas são demonstradas as análises de cada escala no próximo tópico.

#### **4. ANÁLISES DOS RESULTADOS**

A amostra pesquisada possui como características sociodemográficas na variável sexo 69% dos respondentes pertencem ao sexo “Feminino” e 31% são do sexo “Masculino”. Já com relação a variável estado civil, percebe-se que a grande maioria dos respondentes foi formada pela descrição “Solteiro” totalizando 71,4% , seguido de “Casado” com 23,8% e as descrições “Divorciado” e União Estável” apresentaram 2,4% cada uma das descrições.

No que concerne à faixa de idade, pode-se observar que a parcela maior ficou com os respondentes mais jovens com idades de 18 à 25 anos somando 40,5%, enquanto os entrevistados de 26 à 30 anos representaram 21,4%. Seguindo com a faixa de idade, houve a ocorrência de 31 à 40 anos, 41 à 50 anos, 51 à 60 anos e acima de 60 anos com 16,7%, 14,3%, 2,4% e 4,7%, respectivamente.

Com relação as variáveis nível de escolaridade, quantidade de pessoas residentes na mesma casa e renda média familiar, a maioria dos respondentes possui ensino Superior Incompleto (54,8%) seguido de Superior Completo (26,2%) e Pós Graduação (19%). Vale ressaltar que as descrições Médio Incompleto e Completo não apresentaram resultados, haja vista o perfil organizacional.

Quanto à variável quantidade de pessoas residentes na mesma casa, a maioria dos entrevistados residem com outra pessoa (31%), seguido dos sujeitos que residem com mais

três pessoas (26,2%), com quatro pessoas (19%) e com cinco pessoas (11,9%). Vale ressaltar que 7,1% afirmaram morar com mais de cinco pessoas e apenas 4,8% residem sozinho.

Em relação à renda familiar mensal, duas descrições apresentaram mesmo resultado e juntas somam 66,6% dos respondentes, sendo elas: R\$1.302,01 até R\$3.906,00 (33,3%) e R\$3.906,01 até R\$6.510,00 (33,3%). Os respondentes que possuem renda familiar de até R\$1.302,00 somam 14,3%. Por fim, seguindo com os respondentes que possuem renda familiar de R\$6.501,01 até R\$9.114,00 (9,5%), de R\$ 11.718,01 até R\$14.322,00 (4,8%), de R\$9.114,01 até R\$11.718,00 (2,4%) e acima de R\$16.926,01 (2,4%). Vale ressaltar que a descrição de R\$14.322,01 até R\$16.926,00 não obteve resultados.

Além das questões sociodemográficas apresentadas acima, os respondentes também informaram o tempo médio de atuação no atual posto de trabalho e cargo ocupado. A maioria dos entrevistados possuem tempo médio de atuação de 1 mês até 2 anos totalizando 69% dos respondentes, seguidos dos sujeitos que possuem de 4 até 6 anos (14%) e de 6 até 8 anos (10%). Vale ressaltar que as menores ocorrências ficaram com de 2 anos até 4 anos (5%) e acima de 8 anos (2%).

Quando questionados sobre o cargo ocupado na organização, 64% dos respondentes informaram ser estagiário(a). Importante ressaltar que 15% dos respondentes preferiram não informar qual o cargo ocupado, o que pode ser justificado pelo conteúdo envolvido na pesquisa. Por fim, 12% compõem a descrição de Sub Gerência e 10% compõem a descrição de Gerência.

Em conclusão, baseada nas análises mencionadas acima, pode-se afirmar que no perfil dos sujeitos de pesquisa ocorreu a predominância de respondentes do sexo feminino (69%), com estado civil de solteiro(a) (71,4%), faixa etária de 18 até 25 anos (40,5%), possuem ensino Superior Incompleto (54,8%), residem com outra pessoa (31%) com renda familiar mensal entre R\$1.302,01 até R\$6.510,00 (66,6%). Ainda, são estagiários(as) (64%) com tempo médio de atuação de 1 mês até 2 anos (69%).

#### 4.1 ANÁLISE DOS CONSTRUTOS

No que diz respeito a **Clima e Cultura Organizacional**, podemos perceber que os fatores como o **ambiente de trabalho e relações interpessoais** estão atrelados conforme verificado na literatura. Ainda, utilizando da escala e dos estudos de Gomide e Fernandes (2008), onde afirmam que quanto maior o valor da média fatorial, maior é a percepção do respondente de que a organização apresenta a característica abordada. Pode-se perceber que todos os itens da escala obtiveram a média fatorial entre 3 e 3,9 representando que os participantes do estudo têm dúvida se a organização onde trabalha é capaz de estimular o compartilhamento dos objetivos organizacionais e a integração de seus membros às suas equipes de trabalho.

Desse modo, o resultado alcançado com os funcionários corrobora com a visão da gestora, haja vista a afirmação de que a integração entre os funcionários não ocorre de forma eficiente e apresenta gargalos porque a falta de comunicação percorre por toda a organização e chega a afetar até o trabalho desempenhado pelos funcionários. Por fim, esses fatores podem causar impactos em outras variáveis, como vimos na revisão de literatura, por exemplo, clima organizacional, ambiente de trabalho, motivação e satisfação do funcionário.

No que diz respeito a **Satisfação no Trabalho**, utilizamos a escala EST de Siqueira (2008), onde quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de satisfação do funcionário com a dimensão, foi obtido o resultado 5,02 representando uma boa satisfação geral dos funcionários. Em contrapartida, quando avaliamos os fatores “Satisfação com a Natureza do Trabalho”, “Satisfação com o Salário” obtivemos um estado de indiferença e que demanda atenção, haja vista que apenas 31% dos funcionários afirmaram que estão satisfeitos

com a quantia em dinheiro recebido a cada mês e quanto às variáveis “Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço” e “Variedade de tarefas”, ambas apresentaram 40% de satisfação. Verifica-se apenas ainda 38% estão satisfeitos com a capacidade do trabalho de absorver e 31% estão satisfeitos com o grau de interesse que as atividades despertam.

Ainda, no entendimento da gestora quanto a satisfação, podemos destacar o trecho “Eu acredito que nem todos estão satisfeitos, certo?”, e ainda, “Não que estejam insatisfeitos, mas em pesquisas de clima que já foram feitas aqui demonstraram algumas insatisfações...”. Podemos perceber que dentro dos fatores analisados, apenas o relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho apresentaram satisfação. Vale ressaltar que na visão geral esse relacionamento interpessoal não se mantém satisfeito.

Com relação ao construto **Qualidade de Vida no Trabalho** utilizou-se a escala de Easton e Van Laar (2018) para avaliar o comportamento dos funcionários quanto a QVT, onde os autores afirmam que as pontuações mais altas demonstram maior percepção da qualidade de vida no trabalho. O organização apresentou uma média avaliação dos funcionários pertencentes à organização com o resultado de 3,78.

Podemos destacar que dentro da escala, o fator que obteve a maior resultado, apesar de ainda se manter na média, foi o fator “Condições de Trabalho” representando o quanto os funcionários estão satisfeitos com os recursos fundamentais, condições de segurança e trabalho necessárias para conseguir realizar o trabalho de forma eficaz. Isso corrobora com as informações fornecidas pela gestora, visto que afirma que o único investimento realizado hoje é em insumos básicos, e isso é reconhecido pelos funcionários.

No que diz respeito a **Saúde Mental** dos funcionários utilizou-se duas escalas: Escala GHQ-28 e GAD-7. A escala GHQ-28 é um instrumento de auto-resposta que tem como objetivo identificar a incapacidade para realizar as atividades que são usuais nas pessoas ou o aparecimento de fenômenos estressantes novos. De modo geral, a pontuação máxima dos fatores que compõem a escala é de 54 pontos e, de acordo, com as análises realizadas alcançou-se 36,74 pontos representando uma média saúde dos funcionários, isso corrobora com as análises realizadas na escala WQRoL.

Importante se atentar aos 31% dos funcionários que de alguma forma, seja como de costume, um pouco mais ou muito mais que de costume, pensam que não há mais nada a esperar da vida, haja vista que o público que compõem nossa amostra é jovem e sentem que não há mais o que esperar da vida. Ainda, 62% dos funcionários apresentam algum grau de pressão constante e 50% dos funcionários sentem, de alguma forma, que tudo está a cair em cima de si ou se sentem permanentemente nervoso ou tenso seja. Além disso, 21% possuem pensamentos de que a vida não vale a pena, pensam em acabar consigo e pensam em estar morto ou longe. De acordo com perguntas realizadas extras às escalas, 69% dos funcionários afirmaram não conseguirem dormir bem, descansar e ter momentos de lazer fora do ambiente de trabalho e 98% acreditam que esses momentos influenciam em seu desempenho no trabalho.

Em consonância, resultados obtidos na escala GAD-7, pode-se perceber que a avaliação da organização é média, visto que a soma das médias resultou em 12,2 e para não ser considerado um Transtorno de Ansiedade parte do ponto de corte de 11 pontos. Os resultados encontrados nessa escala corroboram com os resultados encontrados na escala GHQ-28, haja vista que 48% dos funcionários afirmaram que vários dias se sentem nervosos(as), ansiosos(as) ou muito tensos(as) e 40% afirmaram que sentem dificuldades para relaxar. Além disso, os funcionários disseram que em vários dias se preocupam muito com diversas coisas e ficam facilmente aborrecidos(as) ou irritados(as) com 36% em ambas variáveis e 33% disseram não serem capazes de impedir ou de controlar suas preocupações.

Por fim, apesar da gestora afirmar ser de suma importância ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho, podemos concluir que a organização não promove diversas

ações voltadas para o trabalhador e que, de modo geral, são essenciais. Em diversos aspectos, há a necessidade de atenção da gestão, haja vista que pode ocorrer o comprometimento de fatores como a motivação, satisfação, rotatividade, esgotamento, produtividade, entre outros.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como vimos no capítulo anterior, os respondentes da pesquisa são predominantemente do sexo feminino, estão solteiros(as), possuem de 18 até 25 anos, possuem ensino superior incompleto, com renda familiar mensal entre R\$1.302,01 até R\$6.510,00 e a maioria residem com apenas uma pessoa. Ainda, são estagiários(as) com tempo médio de atuação de 1 mês até 2 anos.

Podemos dizer que, de modo geral, os funcionários se encontram satisfeitos dentro do seu contexto de trabalho com as relações entre chefias e colegas de trabalho, diretamente. Sendo necessária a atenção para fatores relacionados a salários e natureza do trabalho, ou seja, com o interesse despertado pelas tarefas. Tendo em vista que a organização é um órgão público, inviabiliza a questão salarial devido às burocracias. Sobretudo, questões relacionadas ao interesse pelas tarefas devem-se tomar ações visando promover o interesse dos funcionários pelo trabalho executado, visto que pode influenciar em variáveis como produtividade e rotatividade.

Nesse contexto, no que tange Percepção da Saúde Organizacional, podemos concluir que os funcionários têm dúvidas se a organização onde trabalha é capaz de estimular o compartilhamento dos objetivos organizacionais e a integração de seus membros às suas equipes de trabalho. Essa dúvida influencia no ambiente de trabalho, relações interpessoais e percepção do funcionário quanto ao clima e cultura organizacional.

Tais análises contribuem para outras análises referentes a saúde do funcionário, a saúde geral do trabalhador e a saúde mental. Em ambas, os resultados são neutros e apontam para um alerta quando a sintomas de ansiedade, onde os funcionários apresentam dificuldades para relaxar, ficam tensos(as), preocupados(as) e aborrecidos(as). Além disso, a saúde mental não é positiva e os funcionários apresentam condições lhe afetam.

Diante de todo esse contexto, podemos afirmar que a Qualidade de Vida no Trabalho no Programa EMPREENDER PARAÍBA não é satisfatória e se apresentou na neutralidade em diversos fatores analisados, entre os fatores que influenciam a QVT podemos citar, por exemplo, a saúde mental, clima organizacional, cultura organizacional, as oportunidades de crescimento e a falta de reconhecimento e feedback. Tais fatores foram citados no referencial teórico como fatores de influência na Qualidade de Vida no Trabalho e condiz com os resultados apresentados no estudo.

Desse modo, podemos afirmar que o objetivo específico que visa identificar como os funcionários se sentem no ambiente de trabalho foi atendido através das análises realizadas até o presente momento. O objetivo específico que visa verificar na literatura quais fatores que influenciam na QVT também foi atingido. Por fim, atingindo o último objetivo que visa descrever quais ações a organização estudada executa, verificou-se que não é tomada nenhuma ação visando todos os aspectos abordados até aqui, recomenda-se a elaboração de um plano de ações visando sanar as problemáticas apontadas nesse estudo, como por exemplo, a criação de um programa de qualidade de vida no trabalho, incentivar a prática de atividades físicas, reuniões que visem a integração de toda equipe, promover encontros de trocas de experiências, investir no desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários, flexibilizar a carga de trabalho, incluir ações que promovam a segurança psicológica entre as equipes, entre outras.

Tendo em vista os objetivos dessa pesquisa, faz-se necessário abordar algumas limitações que fizeram parte do estudo e sugestões para futuras pesquisas. A primeira

limitação se refere a forma como foram selecionados os sujeitos de pesquisa, onde qualquer pessoa pertencente a organização poderia responder a pesquisa, ou seja, por conveniência. Além disso, alguns funcionários se negaram a participar da pesquisa e não contribuíram, reduzindo ainda mais a amostra. Nesse contexto, sugere-se que novos estudos utilizem uma amostra mais precisa, talvez com a colaboração de todos.

Do mesmo modo, sugere-se a análise separada dos dados para servidores e estagiários permitindo realizar um comparativo entre os que permanecem até dois anos na organização e os que exercem atividade por mais tempo, comparado as percepções de cada amostra.

Além disso, o instrumento de coleta de dados ficou extenso, o que pode ter corrompido a atenção e comprometimento dos funcionários ao responder a pesquisa. Inclusive houve queixas com relação a isso, recomenda-se que novos estudos apliquem instrumentos mais curtos.

Por fim, podemos citar como limitação a organização pertencer ao setor público, visto que algumas variáveis não dependem propriamente, apenas da gestão, mas também, de todo um sistema burocrático que afeta os funcionários.

## REFERÊNCIAS

- ALVIM, C. C. E. *et. al.* Relação entre processo de trabalho e adoecimento mental da equipe de enfermagem. **Revista Fluminense de Extensão Universitária**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 12-16, 2017. Disponível em: <<http://editora.universidadedevassouras.edu.br/index.php/rfeu/article/view/918>>. Acesso em 07 de março de 2023.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout**. São Paulo, 2018.
- BALLONE, J. G.; GUIMARÃES, L. A. M.; SOUZA, J. C. **Psicopatologia e Psiquiatria Básicas**. 2 ed. São Paulo: Vetor, 2013.
- BARBOSA, C. **Qualidade de vida e motivação no trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Administração) - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. São Paulo, 2014.
- BARROS, S.P. **A promoção de qualidade de vida para os trabalhadores: Discurso, poder e disciplina**. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.
- BATTU, N.; CHAKRAVARTHY, G. K. Quality of work life of nurses and paramedical staff in hospitals. **International Journal of Business and Administration Research Review**, v. 2, n. 4, p. 200-217, 2014.
- BENEDICT, R.; TAYLOR, C. A. Managing the Overlap of Work and Family: A Shared Responsibility. **CUPA Journal**, v. 46, n. 3, p. 1-9, 1995.
- BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2005.
- BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunyoa, 1998.
- BONDILOLO, A. C.; MULATO, M. L. **CLIMA ORGANIZACIONAL: o fator estresse nas organizações**. Monografia (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade de Pindamonhangaba. São Paulo, 2013.
- BOWDITCH, J. L. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Thomson Pioneira, 1999.
- CASTRO, R. S. **Satisfação no trabalho: Foco na Ag Estilo Congresso Nacional do Banco do Brasil**. Monografia (Curso de Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2677/1/2011\\_RenatoSilvadeCastro.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2677/1/2011_RenatoSilvadeCastro.pdf)>. Acesso em: 23 de março de 2023.

CHAMON, E. M. Q. O. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CHANDRASEKAR, K. Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. **International Journal of Enterprise Computing and Business Systems**, v. 1, n. 1, 2011.

CLARO, M. A. P. M.; NICKEL, D. C. **Gestão do Capital Humano**. Editora Gazeta do Povo, Curitiba, p. 17-32, 2002. Disponível em: <<https://fasam.edu.br/wpcontent/uploads/2020/07/Gest%C3%A3o-do-Capital-Humano.pdf>>. Acessado em 02 de novembro de 2022.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DUXBURY, L.; HIGGINS, C. Supportive managers: what are They: Why do They matter? **HRM Research Quarterly**, v. 1, n. 4, p. 1-5, 1997.

EASTON, S.; VAN LAAR, D. **Manual do usuário da escala de qualidade de vida relacionada ao trabalho (WRQoL): uma medida de qualidade de vida no trabalho**. University of Portsmouth, 2018.

EDWARDS, J.; ROTHBARD, N. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relation between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 178–199, 2000.

EFRATY, D.; SIRGY, M. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioural responses. **Social Indicators Research**, v. 22, n. 1, pp. 31–47, 1990.

ERNST KOSSEK, E.; OZEKI, C. Conflito trabalho-família, políticas e a relação de satisfação com a vida profissional: uma revisão e orientações para a pesquisa de comportamento organizacional-recursos humanos. **Jornal de psicologia aplicada**, v. 83, n. 2, p. 139, 1998.

HERZBERG, F. I. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev.1968.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. Antecedentes individuais do bem-estar no trabalho sob a ótica da psicologia positiva. In FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores: Integrando teoria e prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FIORESE, L.; MARTINEZ, M. Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 8, n. 1, p. 100-113, 2016. Disponível em: <<http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/viewFile/528/520>>. Acesso em: 10 de março de 2023.

FLEURY, M. T. L.; SAMPAIO, J. D. R. Uma discussão sobre cultura organizacional. In: FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. 2. ed. São Paulo: Gente, 2002.

FORNO, C.D.; FINGER, I.R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Paraná, v. 07, n. 02, abr./jun. 2015. Disponível em: <<https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>>. Acesso em:15 de março de 2023.

FRASER, T. M. **Human stress, work and job satisfaction: a critical approach**. German: International Labour Office, 1983.

FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. **Journal of Occupational and Organizational psychology**, v. 70, n. 4, p. 325-335, 1997.

GALINSKY, E.; STEIN, P. J. The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. **Journal of Family Issues**, v. 11, n. 4, p. 368-383, 1990.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas enfoque nos Papéis Profissionais**. Editora Atlas, 2007.

GOMIDE JR. *et al.* Explorando o conceito de Saúde Organizacional: construção e validação de um instrumento de medida para o ambiente brasileiro. **Sociedade Brasileira de Psicologia**, Campinas, v. 29, p.43, 1999.

GOLDBERG, D., HILLIER, V. A scaled version of the general health questionnaire. **Psychological Medicine**, v. 9, p. 139-145, 1979.

GREENHAUS, J.; POWWLL, G. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72–92, 2006.

GUEDES, D. M. **Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção do bem-estar para os servidores de um órgão público federal**. Monografia (Graduação em Administração à distância) - Universidade de Brasília. Brasília, 2011.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HIRIGOYEN, M. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 2. ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

KARPINKI, D.; STEFANO, S.R. Qualidade de vida no trabalho e satisfação: Um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. **Revista Eletrônica Lato Sensu**, v. 3, n. 1, 2008.

LEWIS, S. NC.; COOPER, C. L. Estresse em casais com dois filhos e estágio no ciclo de vida. **Journal of Occupational Psychology**, v. 60, n. 4, p. 289-303, 1987.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas as empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LUZ, R. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583>>. Acesso em 19 de março de 2023.

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

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

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. -12 reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA PARAÍBA. **Em 5 meses, 10 mil paraibanos são afastados das suas atividades e do trabalho por problemas de saúde, 10% por doenças psicológicas e Covid**. Paraíba, 2022.

MORAES, C. A. S. Qualidade de vida: o impacto na relação homem-trabalho. In: MORAES, C. A. S. **Sociedade e Condição Humana na Modernidade**. São Paulo: Atena Editora, 2020.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento de Equipes**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **National Library of Medicine**, USA, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

PAULINO, A. T.; BEZERRA, R. M. C. A importância do Clima Organizacional. Um estudo de caso com os colaboradores da empresa CASSI/RN. **Revista da FARN**, Natal, v. 4, n. 1/2, p. 31-48, dez./2005. Disponível em: <<http://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistaunirn/article/view/105/117>>. Acesso em: 01 de março de 2023.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. Dissertação (Mestrado Programa Pós-Graduação em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2008.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S.P; JUDGE, T.A.; SOBRASIL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 10. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 12. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

SACHET, S. B. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho – uma revisão bibliográfica**. Monografia (Curso de Administração) – Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2018.

SANTOS, J. A. Qualidade de Vida no Trabalho. X CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2014, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro: Inovarse, 2014. Disponível em: <<https://cneg.org/anais/index.php?pesq=ok&ano=CNEG2014&area=&pchave=Qualidade++de++Vida++no++Trabalho&autor=Santos>>. Acesso em: 05 mar. 2023.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOARES, L. Q. Combate ao assédio moral no trabalho: uma das preocupações centrais para a viabilização da qualidade de vida no trabalho. In **Anais do XIV Congresso de Stress da ISMA-BR e XVI Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho**, 2014. p. 45-66. Disponível em: <[http://www.sinal.org.br/and/2014/wp-content/uploads/2014/09/2ServPLeandro\\_Queroz\\_Soares-1.pdf](http://www.sinal.org.br/and/2014/wp-content/uploads/2014/09/2ServPLeandro_Queroz_Soares-1.pdf)>. Acesso em 14 de fevereiro de 2023.

STONER, J. A. F. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SWAMY, D. R.; NANJUNDESWARASWAMY, T.; RASHMI, S. Quality of work life: Scale development and validation. **International Journal of Caring Sciences**, v.8, n. 2, p. 281-300, 2015.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. **Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10>> . Acesso em: 23 de março de 2023.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001.

VEITCH, J. A. **Lighting for high-quality workplaces**. London: Taylor & Francis, 2006.

VIEIRA MONTEIRO, A. P. Assessment of the factor structure and reliability of the Portuguese version of the General Health Questionnaire-28 among adults. **Journal of Mental Health**, v. 20, p. 15-20, 2011.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. USA: v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.