



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ROSSIANE DO NASCIMENTO ROCHA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE VENDAS DE PEÇAS PARA MOTOCICLETAS NA CIDADE DE
CAMPINA GRANDE-PB**

**CAMPINA GRANDE
2024**

ROSSIANE DO NASCIMENTO ROCHA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE VENDAS DE PEÇAS PARA MOTOCICLETAS NA CIDADE DE
CAMPINA GRANDE-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado Departamento de Administração e Economia do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Qualidade

Orientador: Prof.a Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra

**CAMPINA GRANDE
2024**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

R672q Rocha, Rossiane do Nascimento.

Qualidade de vida no trabalho (qvt): estudo de caso em uma empresa de vendas de peças para motocicletas na cidade de Campina Grande – PB. [manuscrito] / Rossiane do Nascimento Rocha. - 2024.

26 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2024.

"Orientação : Prof. Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra, Departamento de Administração e Economia - CCSA".

1. Qualidade de vida. 2. Colaboradores. 3. Peça para motocicletas. I. Título

21. ed. CDD 658.314

ROSSIANE DO NASCIMENTO ROCHA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): ESTUDO DE CASO EM UMA
EMPRESA DE VENDAS DE PEÇAS PARA MOTOCICLETAS NA CIDADE DE
CAMPINA GRANDE-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado Departamento de Administração e
Economia do Curso de Administração da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Área de concentração: Qualidade

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente



LARISSA ATAÍDE MARTINS LINS BEZERRA

Data: 26/11/2024 16:23:47-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Documento assinado digitalmente



LUCINEI CAVALCANTI

Data: 27/11/2024 18:22:24-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Lucinei Cavalcanti
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Documento assinado digitalmente



MATEUS LIMA VIEIRA

Data: 26/11/2024 16:35:57-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Mateus Lima Vieira
Instituto Federal da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 REFERENCIAL TEÓRICO	5
2.1 Conceito de qualidade de vida no trabalho	6
2.2 Modelos de qualidade de vida no trabalho	7
3 METODOLOGIA	9
3.1 Descrição da Empresa	11
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	11
4.1 Análise dos oito fatores da QVT (Walton)	14
4.1.1 <i>Compensação justa e adequada</i>	14
4.1.2 <i>Condições de trabalho</i>	15
4.1.3 <i>Utilização e desenvolvimento e capacidades</i>	16
4.1.4 <i>Oportunidade de crescimento e segurança</i>	18
4.1.5 <i>Integração social na organização</i>	19
4.1.6 <i>Constitucionalismo</i>	20
4.1.7 <i>Trabalho e espaço total de vida</i>	22
4.1.8 <i>Relevância social do trabalho na vida</i>	22
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	25

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA EMPRESA DE VENDAS DE PEÇAS PARA MOTOCICLETAS EM CAMPINA GRANDE-PB

Rossiane Rocha¹
Larissa Ataide M. L. Bezerra²

RESUMO

A qualidade de vida no ambiente de trabalho não é apenas uma ferramenta para melhorar o ambiente organizacional, mas um fator estratégico que contribui diretamente para o sucesso empresarial. O objetivo deste trabalho é analisar a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho. A escolha da temática desse estudo se deve ao fato da contribuição desse assunto para reflexão do ambiente laboral. A partir dessa concepção surgiu o interesse de aplicar os conceitos e as teorias estudadas no decorrer do processo acadêmico para a obtenção de um maior conhecimento em relação ao assunto. A presente pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho consiste em um estudo de caso realizado em uma empresa de vendas de peças para motocicletas, localizada na em Campina Grande–PB. Foram realizadas pesquisas bibliográficas e o estudo de natureza descritiva. O instrumento de coleta de dados tomou como parâmetro o modelo de Walton (1973). O universo pesquisado foi constituído por 70 funcionários, mas desse total apenas 42 deles aceitaram participar da coleta de dados. Utilizou-se o Microsoft Office Excel para facilitar a visualização e interpretação dos resultados. Nessa pesquisa, constataram-se alguns desafios, tais como: falta de conforto e estresse; ausência de autonomia; oportunidades de crescimento e a segurança no trabalho; equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Portanto, torna-se necessária a reflexão sobre as práticas de feedback e avaliação de desempenho também em outras empresas para fins comparativos.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Colaboradores. Peças para motocicletas.

ABSTRACT

Quality of life in the workplace is not just a tool to improve the organizational environment, but a strategic factor that directly contributes to business success. The objective of this work is to analyze employees' perception of quality of life at work. The choice of the theme for this study is due to its contribution to reflecting on the work environment. This research on quality of life at work consists of a case study in a motorcycle parts sales company located in Campina Grande – PB. Bibliographical research was carried out and the study had descriptive nature. The data collection instrument took the Walton model (1973) as a parameter. The universe research consisted of 70 employees, but of this total, only 42 of them agreed to participate in data collection. Microsoft Office Excel was used to facilitate visualization and interpretation of results. In this research, some challenges were found, such as: lack of comfort and stress; Lack of autonomy; Opportunities for growth and job security; Balance between personal and professional life. Additionally, it is necessary to reflect on feedback and performance evaluation practices.

Keywords: Quality of life. Collaborators. Motorcycle parts.

¹Discente do curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB. E-mail: rossiane.rocha@aluno.uepb.edu.br

² Docente do curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB. E-mail: larissa@servidor.uepb.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Diante das constantes transformações no ambiente de trabalho e da competitividade no mercado, as empresas precisam desenvolver estratégias para aprimorar a qualidade de vida e manter os seus funcionários satisfeitos. Segundo Chiavenato (2016, p. 420), "a organização que investe diretamente no colaborador está, na realidade, investindo indiretamente no cliente".

A qualidade de vida no ambiente de trabalho não é apenas uma ferramenta para melhorar o ambiente organizacional, mas um fator estratégico que contribui diretamente para o sucesso empresarial. Ao promover o bem-estar dos funcionários as empresas não apenas aumentam a satisfação e o engajamento, mas também potencializam a produtividade e a competitividade no mercado. Diante disso, torna-se imprescindível que organizações invistam em práticas que promovam o equilíbrio entre a necessidade dos trabalhadores e os objetivos corporativos, criando um ciclo virtuoso de desenvolvimento e crescimento sustentável.

Dessa forma, a qualidade de vida no ambiente de trabalho é um tema central na discussão sobre gestão de pessoas e produtividade nas empresas. Esta qualidade está diretamente relacionada ao bem-estar físico, psicológico e social dos funcionários. Desse modo, com a maximização do número de empresas, o comércio de peças para motocicletas torna-se competitivo e dinâmico, assim como, faz-se necessário garantir que os trabalhadores tenham condições de trabalho adequadas, oportunidades de crescimento e desenvolvimento das suas habilidades e cargos. Essas condições são fundamentais não apenas para o bem-estar dos funcionários, mas também para o sucesso da empresa na totalidade.

Sabe-se que o setor atacadista tem um impacto imenso na economia do nosso país e consoante o IBGE (2021) o comércio por atacado se manteve o mais representativo do setor, com 49,6% do total, maior taxa desde 2007. Neste contexto, o presente trabalho teve como locus da pesquisa uma empresa atacadista de peças para motocicletas no setor de estoque. A qualidade de vida no trabalho - QVT é uma noção criada com o tempo, que tem sido relacionada e aproximada ao grau de satisfação e bem-estar encontrado tanto no trabalho como na vida familiar, amorosa, social e ambiental (Limongi; França, 2003).

A escolha da temática desse estudo se deu ao fato da contribuição dessa temática para reflexão do ambiente laboral. A partir dessa concepção surgiu o interesse de aplicar os conceitos e as teorias estudadas no decorrer do processo acadêmico para a obtenção de um maior conhecimento em relação ao assunto. Assim, emerge a seguinte questão de pesquisa: qual a percepção dos colaboradores da empresa fornecedora de peças para motocicletas sobre qualidade de vida no trabalho, em Campina Grande–PB? Dessa forma o objetivo desse trabalho é avaliar a percepção dos colaboradores da empresa RD Motos sobre a qualidade de vida no trabalho.

O trabalho está organizado em: introdução, contemplando a apresentação da temática, o referencial teórico que fundamentou os assuntos abordados; posteriormente, se tem a metodologia para alcançar os objetivos e a discussão dos resultados; encerra-se o trabalho com as considerações finais sobre o tema e as referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No início do século XX a qualidade de vida no trabalho estava relacionada, principalmente, às condições básicas de trabalho. Durante a Revolução industrial, os ambientes de trabalho eram muitas vezes insalubres e perigosos. Com o tempo, a legislação trabalhista e as iniciativas sindicais começaram a focar nas na melhoria dessas condições. O propósito era garantir que os trabalhadores tivessem um ambiente fisicamente seguro e salários justos.

A partir de 1950 com o crescimento da teoria comportamental de gestão e dos estudos sobre comportamento organizacional, a qualidade de vida começou a incorporar aspectos

relacionados à satisfação no trabalho. Nesse período surgiram práticas de gestão voltadas para o bem-estar emocional dos funcionários incluindo melhores relações interpessoais, reconhecimentos, recompensas e maior envolvimento dos trabalhadores nas decisões.

Entre 1970 e 1980 a ênfase passou a ser a criação de oportunidades para que os trabalhadores pudessem desenvolver as suas habilidades e avançar nas suas carreiras, por meio de programas de treinamentos, educação continuada e plano de carreira que se tornaram comuns. A ideia era não apenas melhorar a satisfação dos empregados, mas também aumentar a produtividade e a inovação nas organizações

Nos últimos anos, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido objeto de estudo por diversos pesquisadores, visando encontrar alternativas para melhorar o bem-estar dos trabalhadores nas organizações. Isso ocorre porque, quanto melhores forem as condições de trabalho e a qualidade de vida dos colaboradores, maior será a produtividade da organização. Qualidade de vida é um tema bastante discutido, as suas definições percorrem desde cuidados médicos, posto pela legislação de saúde e segurança, motivação atividades naturais dos empregados e empregadores nas áreas de lazer entre outros diversos (Limongi; França, 2009).

Para Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho envolve a percepção dos trabalhadores sobre o seu ambiente de trabalho, abrangendo fatores de compreensão justa, condições de trabalho, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e relações interpessoais. A Organização mundial de saúde (OMS) também destaca a importância da saúde física e mental como componentes essenciais da qualidade de vida.

Com a globalização e os avanços tecnológicos surgiram novas demandas e desafios para os trabalhadores entre os anos 1990 e 2000. Foram implementadas políticas de flexibilidade no trabalho, conciliando as responsabilidades profissionais com os pessoais. Algumas dessas políticas como: horário flexível, que permite que os trabalhadores ajustem os seus horários de entrada e saída; banco de horas, sistema que permite aos funcionários acumular horas extras e trabalho remoto, a tecnologia possibilitou aos funcionários desempenharem a suas funções fora do escritório.

Para Freitas e Souza (2009) durante a evolução dos conceitos de qualidade de vida no trabalho é percebido uma maior preocupação entre organização e colaboradores no que diz respeito em proporcionar um melhor ambiente de trabalho. Segundo os autores, tornou-se evidente a preocupação crescente das organizações em proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para os colaboradores.

2.1 Conceito de qualidade de vida no trabalho

A temática sobre a qualidade de vida no trabalho possui diversos conceitos abrangentes o que despertou atenção de diferentes pesquisadores como sociólogos, filósofos, psicólogos, políticos entre outros.

Desde os primórdios das atividades laborais, o ser humano se preocupa com as condições que afetam o seu bem-estar no ambiente de trabalho, e à medida que o ser humano evolui nas suas relações laborais, especialmente nas últimas décadas, com o reconhecimento da importância de bem-estar no ambiente de trabalho. Segundo Búrigo (1997, p. 30):

Qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua experiência. Remontemos, por exemplo, à busca do aprimoramento dos instrumentos primitivos dos quais decorriam suas condições de trabalho. Ao longo do tempo, a qualidade de vida no trabalho vem recebendo diferentes títulos ou conotações, mas objetivas em essência, facilitar ou satisfazer as necessidades do trabalhador no desenvolver de suas atividades.

O interesse pela qualidade de vida no trabalho existe desde os primórdios, com o ser humano buscando aprimorar as suas ferramentas para melhorar as condições de trabalho. Ao longo do tempo o conceito recebeu diferentes nomes, mas manteve o objetivo de atender às necessidades do trabalhador.

Segundo Fernandes (1996, p. 45) conceitua a qualidade de vida no trabalho como “A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Com uma gestão mais flexível, que considera os fatores físicos, tecnológicos e sociológicos para influenciar positivamente a cultura e o clima organizacional. Isso reflete no bem-estar dos trabalhadores, promovendo, um ambiente sociável e produtivo, o que contribui para o aumento da produtividade nas empresas.

As empresas estão mais conscientes da importância de promover um ambiente de trabalho saudável. A qualidade de vida no trabalho da última década tem se expandindo para um enfoque mais holístico de bem-estar integral, que inclui saúde física, mental e emocional

A qualidade de vida no trabalho pode ser conceituada sob diferentes perspectivas teóricas segundo a área do conhecimento que se dedica a compreendê-la, sendo possível encontrar conceituações relacionadas à saúde de (Schmidt et al., 2005), felicidade e satisfação pessoal (Srivastava; Kanpur, 2014) estilo de vida (Nahas, 2003). Quando esses fatores são alinhados, a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como um reflexo do equilíbrio entre os interesses da organização e o bem-estar do trabalhador, promovendo um ambiente que favoreça tanto sucesso profissional quanto a realização pessoal.

2.2 Modelos de qualidade de vida no trabalho

Modelo de qualidade de vida no trabalho é um conjunto de critérios e práticas voltadas para melhorar o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho, vários modelos são utilizados para avaliar e promover a qualidade de vida no trabalho.

Sobre esses modelos de qualidade de vida no trabalho os mais conhecidos são o modelo de Walton (1973) que aborda questões importantes e baseiam-se em oito dimensões principais conforme o Quadro 1 a seguir:

Quadro 1- Modelo de QVT de Walton

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	Salário justo, benefício adequado, equidade salarial.
2. Condições de trabalho	Ambiente seguro, conforto físico, carga de trabalho equilibrada, condições ergonômicas
3. Uso e desenvolvimento de capacidade	Oportunidade de aprender, capacitação, desenvolvimento de habilidades, criatividade e autonomia no trabalho
4. Oportunidade de crescimento	Perspetivas de promoção, desenvolvimento pessoal e profissional
5. Integração Social no Trabalho	Relacionamentos interpessoais saudáveis, respeito, apoio e igualdade de tratamento.

6.Garantias constitucionalismo	Respeito aos direitos dos trabalhadores, transparência, justiça ética nas relações de trabalho
7.Trabalho espaço total de vida	Equilíbrio entre vida pessoal e profissional, flexibilidade de horários, respeito ao tempo de lazer e família.
8.Relevância social do trabalho	Contribuição do trabalho para sociedade, impacto positivo, ética organizacional, responsabilidade social.

Fonte: Chiavenato (2004, p. 452), adaptado pela autora.

O modelo de Walton é um dos mais utilizados e traz uma visão coerente sobre qualidade de vida no trabalho, colabora com o bem-estar dos trabalhadores e conseqüentemente com o sucesso das organizações e a sua responsabilidade diante da sociedade. Ele serve como guia importante para as empresas que buscam melhorar a satisfação e a produtividade dos seus colaboradores de maneira sustentável e ética.

Há outro modelo de QVT bastante difundido conforme o quadro 2 segundo Chiavenato (2004, p. 450) as cinco dimensões do modelo de Hackman e Oldham estão divididas em variedade de habilidade, identidade de tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback.

Quadro 2-Modelo de Hackman e Oldham

Dimensão	Descrição
Variedade de habilidade	O trabalho exige uso de diferentes habilidades e talentos
Identidade de tarefa	O grau que o trabalhador realiza uma tarefa do início ao fim
Significado de tarefa	A importância percebida do trabalho
Autonomia	O nível de liberdade, independência e controle que o trabalhador tem sobre a execução do seu trabalho
Feedback	Informações clara e diretas sobre desempenho do trabalhador

Fonte: Chiavenato (2004, p.450) adaptado pela autora.

O modelo de Hackman e Oldham (2004) é uma das teorias mais influentes sobre motivação e satisfação no trabalho. Essas cinco dimensões influenciam o estado psicológico dos trabalhadores, resultando em maior motivação, satisfação no trabalho e desempenho organizacional.

O modelo de Nadler e Lawler (1983) sobre qualidade de vida no trabalho surgiu em um contexto em que as organizações começaram a valorizar cada vez mais o equilíbrio entre o bem-estar dos trabalhadores e a produtividade organizacional. Ele propõe a participação ativa dos trabalhadores nas decisões, uma estrutura de trabalho que promova autonomia e motivação, e um sistema de feedback contínuo e recompensas claras. O objetivo é criar um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório, onde os trabalhadores se sintam valorizados e comprometidos com os resultados organizacionais. A qualidade de vida no trabalho pode ser alcançada quando há um equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e as metas organizacionais.

No modelo de Werther e Davis (1983) sobre qualidade de vida no trabalho, esse modelo está centrado no cargo considerando um elo entre trabalhador e a organização que contribuem tanto para a satisfação do indivíduo quanto para o sucesso da sua empresa. Para melhorar o nível da qualidade de vida no trabalho é necessário tornar os cargos mais produtivos e

satisfatórios. Segundo (*apud* Oliveira e Medeiro, 2008) afirma que esse modelo considera que a qualidade de vida no trabalho está centrada no cargo que o indivíduo desempenha, sendo este o elo entre as pessoas e a organização.

Basicamente no modelo de Werther e Davis (1983) na estrutura dos seus cargos envolve três elementos: organizacionais, ambientais e comportamentais. Os elementos organizacionais visam à eficiência e à criação de cargos produtivos. Para isso, o projeto de cargo deve evitar a mecanização, estabelecer um fluxo de tarefas coerente e adotar práticas que minimizem o tempo e o esforço do trabalhador.

Quanto aos elementos ambientais no projeto de cargo devem equilibrar as expectativas sociais e as capacidades dos trabalhadores. Ou seja, o cargo não pode ser tão complexo a ponto de ser difícil de encontrar pessoas qualificadas para ocupá-lo, nem tão simples que provoque tédio e fadiga nos empregados.

Os elementos comportamentais no projeto de cargos precisam atender às necessidades humanas, e garantir que o trabalhador tenha autonomia e responsabilidade pelo seu trabalho, para poder usar as suas diversas habilidades, e tenha uma noção clara da importância e do impacto das suas tarefas.

Todos esses modelos citados buscam melhorar a qualidade de vida no trabalho através da satisfação e do bem-estar dos colaboradores, fornecendo base sólida para a implementação de práticas que promovem um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho consiste em um estudo de caso realizado em uma empresa de vendas de peças para motocicletas RD motos, localizada na cidade de Campina Grande–PB, entre o período de 10 a 30 de setembro de 2024. Destaca-se ainda que o nome da organização é fictício de modo a manter o seu anonimato

Segundo Gil (1999, p.42) “pode-se definir pesquisa como o processo formal e sistemático de desenvolvimento de método científico, cujo objetivo é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”. Para realização desse artigo foram realizadas pesquisas bibliográficas, pois se baseia na coleta, análise e interpretação de materiais já publicados, como livros artigos, teses, dissertações, monografias e pesquisa virtual, visando reunir e sintetizar informações necessárias para realização dessa pesquisa; ou seja, a pesquisa bibliográfica é usada para construir conhecimento a partir de trabalhos já existentes fornecendo base teórica para investigação.

Essa pesquisa se caracteriza como pesquisa de natureza descritiva, pois de acordo com Vergara (2011, p. 47), “expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define a sua natureza”. Tomou-se como parâmetro a descrição das variáveis do modelo de Walton (1973). Esta pesquisa visa oferecer uma visão detalhada e objetiva do que vem sendo estudado, frequentemente usada para entender fenômenos, comportamentos ou grupos com mais profundidade, sem manipulação de variáveis.

Quanto aos objetivos, foi realizada uma pesquisa descritiva que de acordo com Vergara (2011) classifica “quantos aos fins, exploratórios, por identificar a necessidade de um levantamento bibliográfico acerca do tema visando uma maior familiaridade com o problema em questão”. Assim torna o problema mais evidente e possibilita a construção de hipóteses.

Foi utilizado também o método qualitativo, pois permite fazer o tratamento qualitativo da informação, que é organizada e descrita estatisticamente, utilizando dados numéricos e ferramentas estatísticas para analisar e descrever a informação, possibilitando uma análise objetiva e mensurável do fenômeno estudado. A pesquisa também tem uma abordagem qualitativa, que segundo Richardson (1999, p. 80 *apud* Beuren 2006 p. 91) “Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado

problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

Trata-se também de um estudo de caso que conforme Gil (2006,p.72-73) é o “estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos para conhecimento amplo e detalhado, fato que não seria possível por meio de outros delineamentos de pesquisa”. Ou seja, quando se busca uma análise aprofundada e detalhada de um fenômeno específico, permitindo uma compreensão completa que outros métodos de pesquisa não conseguem alcançar. O universo pesquisado foi constituído por 70 funcionários que atuam no setor de estoque. Desse total, apenas 42 funcionários participaram da coleta de dados. Optou-se por utilizar um questionário, que conforme Martins e Lintz (2007, p. 38),” é um conjunto ordenado e consiste em perguntas a respeito de variáveis, e situações que deseja medir, ou descrever. Assim, é uma ferramenta estruturada que ajuda o pesquisador a coletar dados de forma sistemática, seja para descrever um fenômeno ou medir variáveis relacionadas ao tema de estudo.

Todos os participantes foram informados sobre o objetivo da pesquisa, a voluntariedade da participação e a garantia de anonimato e confidencialidade dos dados. Nesse sentido, inicialmente tornou-se necessário a realização da descrição da empresa para uma melhor compreensão sobre a sua missão.

O questionário é composto por quatro perguntas relacionadas ao estado civil, sexo, quanto tempo o funcionário trabalha na empresa e se pretende continuar pelos próximos cinco anos, dezessete perguntas relacionadas à qualidade de vida no trabalho baseado no modelo de Walton exposto no quadro 3, já que é utilizado devido à sua profundidade e abrangência na avaliação de aspectos que afetam o ambiente de trabalho. A escala de Likert criada em 1932 pelo norte-americano Rensis Likert ela consiste em um tipo de escala psicométrica que mede as atitudes e o grau de conformidade do respondente com uma questão ou afirmação. Portanto, consiste em uma maneira eficaz de medir a intensidade das atitudes e percepções das pessoas sobre um tema específico. “A escala de Likert é de cinco pontos que variam da total discordância até a total concordância sobre determinada afirmação” (Bermudes; Santana; Braga; Souza, 20196, p.7). Assim, o seu objetivo é compreender o nível de concordância do participante por meio das afirmações contidas nos instrumentos de coleta de dados. O quadro 3 apresenta o plano de variáveis o modelo de Walton (1973)

Quadro 3 - Plano de variáveis

Fatores da QVT	Afirmativas
1.Compensação justa e adequada	A1;A2;
2.Condições segurança e saúde no trabalho	A3;A4;
3.Utilização e desenvolvimento de capacidade	A5;A6;A7;
4. Oportunidades de crescimento e segurança	A8;A9;A10;
5.Integração social no trabalho	A11;A12
6. Garantias constitucionais	A13;A14;
7.Trabalho e espaço total de vida	A15;
8. Relevância social da vida no trabalho	A16;A17

Fonte: Adaptado de Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2010, p.49)

Os dados foram agrupados conforme a similaridade das opiniões, classificadas nas categorias, discordo, discordo totalmente, indiferente, concordo e concordo totalmente, permitindo uma análise mais consistente. Posteriormente, foram transformados em gráficos variados com o auxílio de procedimentos estatísticos, utilizando a ferramenta Microsoft Office Excel para facilitar a visualização e interpretação dos resultados.

3.1 Descrição da Empresa

Fundada no ano 2007 a RD Motos Peças se consolidou ao longo das últimas duas décadas como uma das principais empresas de vendas de peças de motocicletas no estado. Com sede em Campina Grande, na Paraíba, oferece uma vasta gama de componentes acessórios e peças de reposição para motocicletas de diversas marcas e modelos. Dessa forma, tornou-se reconhecida pela sua qualidade e confiabilidade no atendimento especializado.

Atualmente, conta-se com 276 funcionários capacitados distribuídos em diversos setores para garantir o funcionamento e o atendimento eficiente aos clientes. Esses profissionais desempenham funções estratégicas e operacionais, assegurando a qualidade dos serviços prestados.

Dentre os setores mais estratégicos, emerge o de estoque composto por 70 funcionários responsáveis pela organização, armazenagem e distribuição dos produtos. A missão da empresa é fornecer peças para motocicletas com excelência atendendo às necessidades dos clientes com agilidade e confiança. Preza-se pela qualidade dos produtos e pelo compromisso com a satisfação de todos os parceiros e consumidores, contribuindo assim para a segurança e a performance das motocicletas. A empresa tem a visão de ser reconhecida nacionalmente como a maior e melhor distribuidora de peças para motocicletas, oferecendo inovação, qualidade e soluções rápidas para motociclistas e oficinas mecânicas. Portanto, a partir das respostas dos questionários, houve a tabulação e análise dos dados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada por meio de um questionário aplicado a uma amostra de 42 funcionários do setor de estoque da empresa RD Motos Peças de vendas de peças para motocicletas. Quanto ao perfil dos funcionários do setor de estoque, houve nesse setor a predominância do sexo masculino. Como o setor de estoque demandam funções que exigem força física, movimentação constantes e manuseio de peças pesadas à predominância de trabalhadores masculinos.

Conforme a tabela 1 sobre estado civil dos funcionários do setor de estoque:

Tabela 1 – Estado Civil dos Funcionários do setor de Estoque:

Estado civil dos funcionários do setor de Estoque	
Funcionários	Percentual
Solteiro	55%
Casado	35%
Divorciado	7%
Viúvos	3%

Fonte: De autoria própria (2024)

A análise dos resultados mostrou a seguinte distribuição dos funcionários desse setor: a maioria é solteira (55%), seguido por casado (35%), divorciado (7%) e viúvos (3%). Esse tipo de visualização ajuda a entender melhor o perfil dos colaboradores e ajustar políticas de trabalho conforme as suas necessidades.

No que diz respeito à escolaridade, (76%) possui o ensino médio completo conforme o gráfico 2.

Tabela 2 – Escolaridade dos funcionários do Setor de Estoque

Escolaridade dos funcionários do Setor de Estoque	
Funcionário	Percentual
Ensino médio completo	76,2%
Superior em andamento	19%
Superior completo	5%

Fonte: De autoria própria (2024)

Este dado indica que a maioria dos funcionários possui a formação mínima exigida para as funções operacionais e administrativas no setor de estoque. Ressalta-se que 8 funcionários estão cursando o ensino superior, o que equivale (19%) da amostra. Este grupo demonstra um potencial de crescimento dentro da empresa, pois a continuidade dos estudos tende a ampliar as qualificações, e consequentemente, suas oportunidades de ascensão profissional. Por fim, apenas 2 funcionários representam (5%) (da amostra, já possui o ensino superior completo. Estes funcionários podem ocupar cargos de maior responsabilidade ou complexidade.

No gráfico 3 (29%) dos funcionários do setor de estoque trabalham na empresa há mais de seis anos.

Tabela 3 – Tempo de trabalho dos funcionários no setor de Estoque

Tempo de trabalho dos funcionários no setor de Estoque	
Funcionário	Percentual
Entre 3 a 6 anos	38%
Entre 1 a 3 anos	19%
Menos de 1 ano	14%
Mais de 6 anos	29%

Fonte: De autoria própria (2024)

Este grupo de funcionários indica uma retração considerável. A permanência prolongada desse grupo pode indicar que a empresa proporcione oportunidade de crescimento. Os funcionários que estão na empresa entre três e seis anos somam 16, representando (38%) da amostra. Este grupo sugere uma fase de maior experiência e possível consolidação dentro das funções desempenhadas no setor de estoque.

Esse panorama demonstra uma diversidade no tempo de serviço dos funcionários com uma parte significativa da equipe possuindo experiência relevante na empresa, enquanto novos colaboradores se integram e trazem renovação ao setor.

No que diz respeito ao gráfico 4, (76%) dos funcionários afirmaram que pretendem continuar na empresa.

Tabela 4 – Intenção de permanência dos funcionários do Setor de estoque

Intenção de permanência dos funcionários do setor de estoque (Próximos 5anos)

Funcionário	Percentual
Permanecer	76%
Não permanecer	24%

Fonte: De autoria própria (2014)

Essa distribuição indica uma maioria significativa de funcionários que desejam permanecer na organização, o que pode ser um reflexo de boas condições de trabalho, estabilidade ou satisfação em relação ao ambiente organizacional. Por outro lado, o grupo que não pretende continuar pode sinalizar aspectos como insatisfação, falta de oportunidade de crescimento ou outros fatores que merecem atenção para evitar a possível rotatividade.

No contexto do setor de estoque, garantir a retenção de colaboradores pode ser crucial para manter a eficiência operacional e o conhecimento técnico acumulado pelos funcionários ao longo do tempo. A empresa, ao identificar esses números, pode adotar estratégias para melhorar a qualidade de vida no trabalho

4.1 Análise dos oito fatores da QVT (Walton)

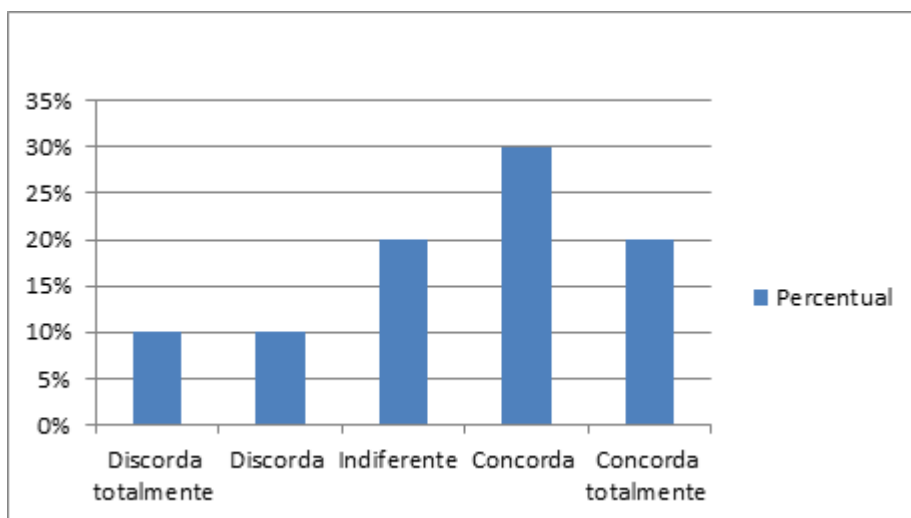
A seguir estão apresentados os resultados da análise dos oito fatores sobre qualidade de vida no trabalho de Walton aplicados nesta pesquisa. Essa análise busca compreender cada um desses fatores.

4.1.1 Compensação justa e adequada

No modelo de Walton, a compensação justa e adequada é o primeiro fator de análise da qualidade de vida no trabalho.

A figura 1 demonstra que aproximadamente (20%) dos entrevistados não estão satisfeitos com os salários ofertados pela empresa.

Figura 1 – Satisfação com salários e resultados



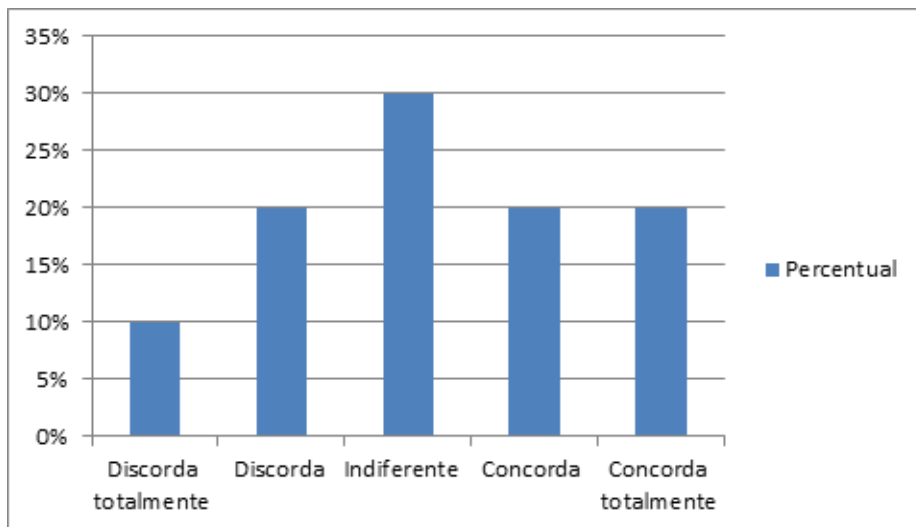
Fonte: De autoria própria (2024)

Por outro lado, (30%) dos funcionários concordam que estão satisfeitos enquanto 20% concordam totalmente. Esses resultados demonstram que embora haja uma parcela significativa

de funcionários satisfeitos a empresa deve refletir sobre a necessidade de ajustes ou melhoria no sistema de remuneração e incentivos para alcançar um nível de satisfação mais amplo entre os colaboradores. Para Wright (2007), a disponibilidade de recompensas extrínsecas afeta a importância que os funcionários atribuem ao trabalho e essa importância afeta diretamente a motivação dos funcionários públicos para a realização das suas tarefas.

Na figura 2 que apenas (10%) discordam totalmente com a compatibilidade da remuneração ao mercado.

Figura 2 – Remuneração / Mercado



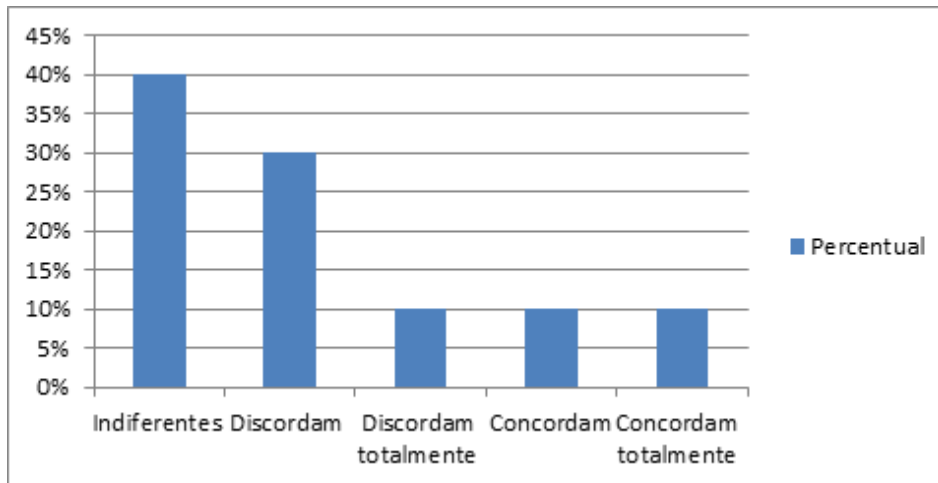
Fonte: De autoria própria (2024)

Esses resultados indicam uma distribuição equilibrada de opiniões, com uma parcela expressiva de funcionários acreditando que a remuneração está alinhada com o mercado, enquanto outra parte visualiza discrepâncias.

4.1.2 Condições de trabalho

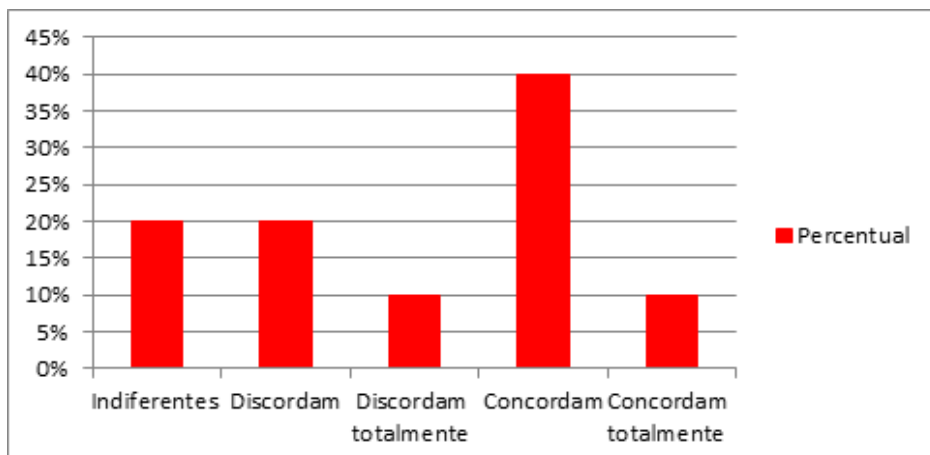
Quanto às condições de trabalho no ambiente laboral, do setor de estoque, é importante avaliar como esses fatores se aplicam, considerando que se trata de um ambiente com características próprias, como esforço físico, organização e condições ambientais (como temperatura e ruído).

Conforme a figura 2 (40%), não consideram o ambiente de trabalho confortável. Isso pode sugerir que conforto não é uma prioridade, ou que as condições são aceitáveis, mas não ideais. De acordo com (SILVA, 1999) há uma complexidade de se definir o que são condições ambientais satisfatórias, visto que as pessoas têm diferentes níveis de sensibilidade física e psicológica. Independente do caso, esses desconfortos causam geralmente vários distúrbios, alterando significativamente o humor e a capacidade de concentração das pessoas. No setor de estoque o conforto muitas vezes está ligado ao tipo de equipamento utilizado, se há pausa adequada, ventilação e iluminação.

Figura 3 – Conforto no ambiente de Trabalho

Fonte: De autoria própria (2024)

A figura 4 destaca o estresse nas atividades profissionais, metade dos funcionários consideraram as atividades estressantes.

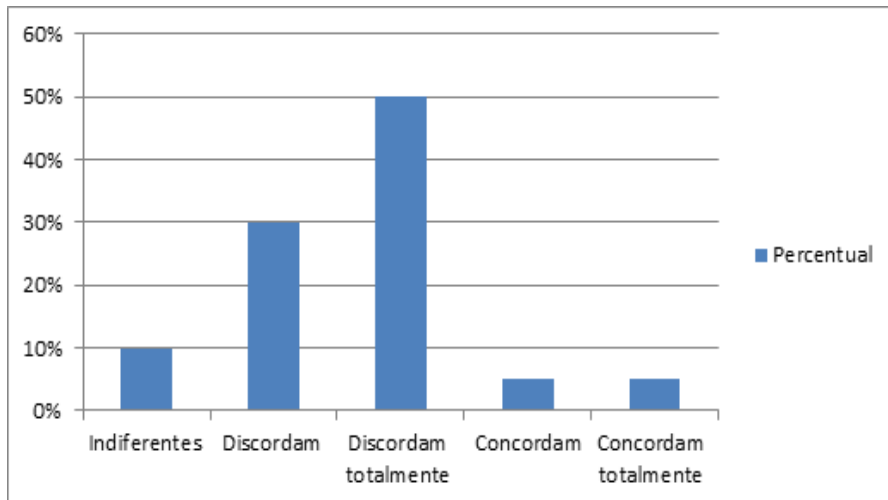
Figura 4 – Estresse nas atividades profissionais

Fonte: De autoria própria (2024)

Apenas (20%) são indiferentes isso pode dizer que um grupo de funcionários que pode, não sentir o impacto do estresse de maneira tão clara. O estresse pode resultar de prazos apertados, cargas físicas exigentes ou falta de recursos adequados como equipamento de movimentação de carga. Esses dois fatores analisados (conforto no ambiente de trabalho e estresse nas atividades profissionais) podem afetar negativamente a produtividade dos funcionários no setor de estoque.

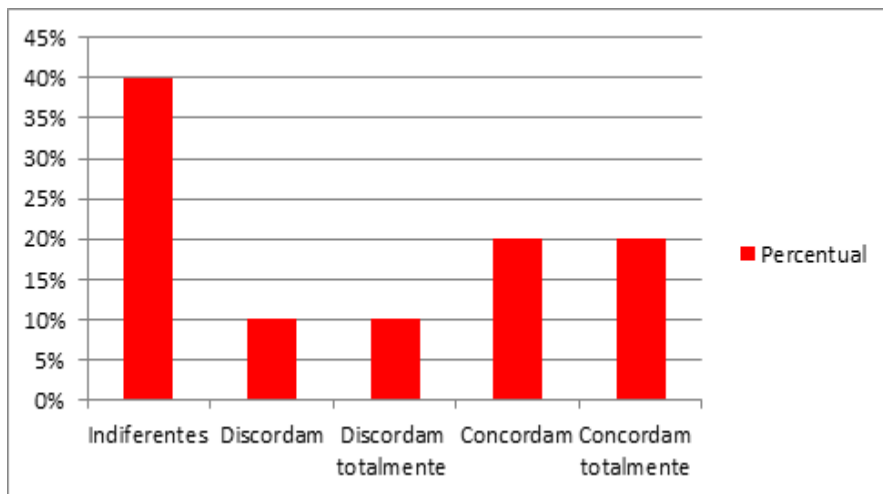
4.1.3 Utilização e desenvolvimento e capacidades

A maioria dos funcionários (80%) não sente que possui, autonomia segundo a figura 5 para tomar decisões.

Figura 5 – Autonomia de tomar decisões

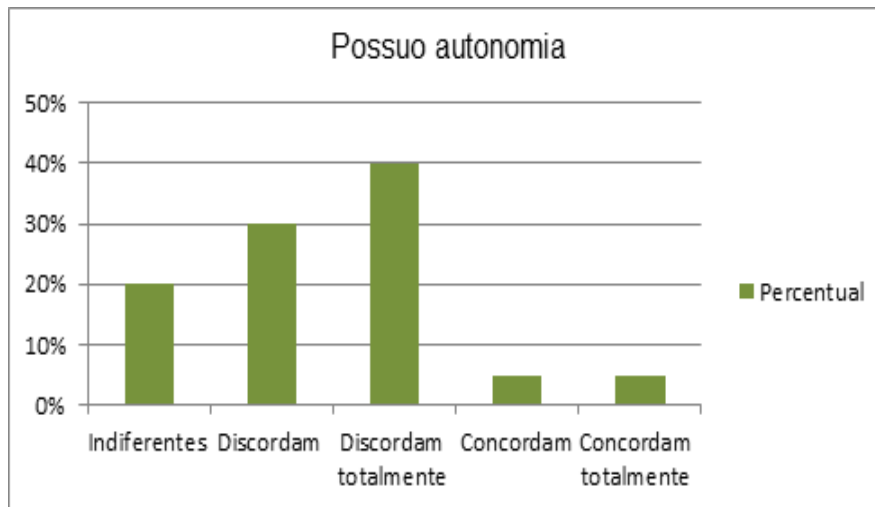
Fonte: De autoria própria (2024)

Em relação ao feedback, a figura 6 constatou que apenas 40% recebiam a retroação das informações.

Figura 6 – Feedback sobre avaliação

Fonte: De autoria própria (2024)

Na figura 7 (40%) discordam totalmente que possui autonomia para utilizar e desenvolver as suas capacidades. Esse dado merece reflexão por parte dos gestores, já que segundo Martins (2013) atribuir poderes a alguém, ou seja, transferir poderes de decisão a funcionários potencializa o comprometimento com os resultados organizacionais.

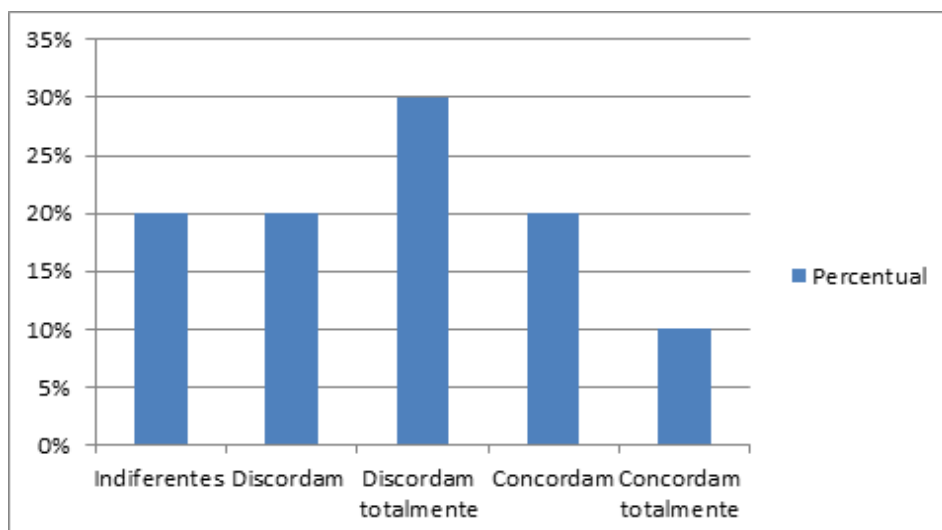
Figura 7 - Autonomia

Fonte: De autoria própria (2024)

Os dados da pesquisa sugerem uma oportunidade de melhoria na gestão da autonomia e feedback dentro da empresa, promovendo maior envolvimento dos funcionários e melhorando possivelmente a satisfação no trabalho.

4.1.4 Oportunidade de crescimento e segurança

Outro fator no modelo de Walton (1973) é sobre a oportunidade de crescimento e segurança que a empresa pode oferecer. Tomando-se como referência a figura 8, apenas (30%) acreditam existir de alguma forma, a ascensão na carreira.

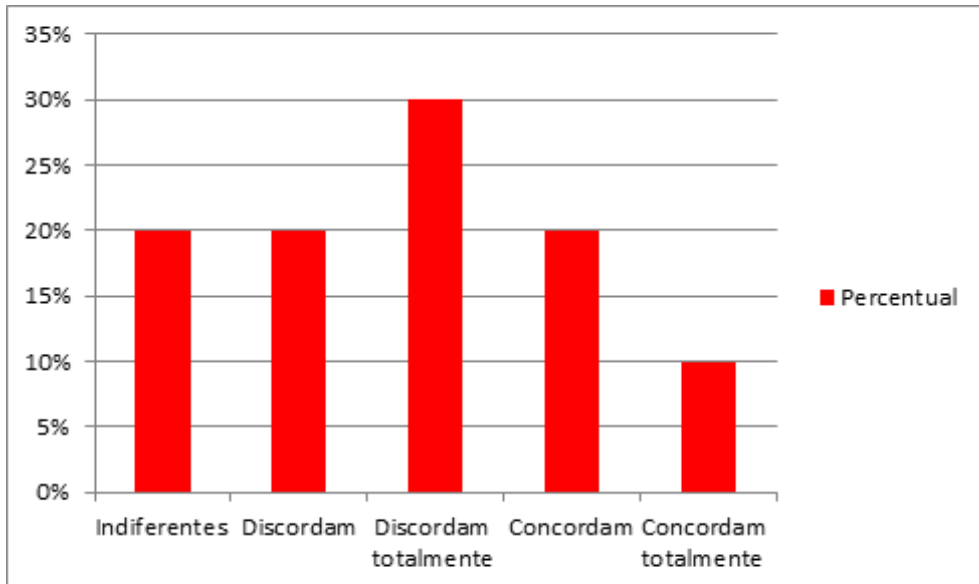
Figura 8 – Ascensão na carreira

Fonte: De autoria própria (2024)

No tocante aos incentivos, apenas a metade dos participantes do estudo acredita que existem estímulos para o aprimoramento das competências profissionais, como mostra a figura

9. Dessa forma, o conhecimento das competências e a sua gestão possibilita a diferenciação de desempenho, na prática, como afirmam Paiva e Melo (2008).

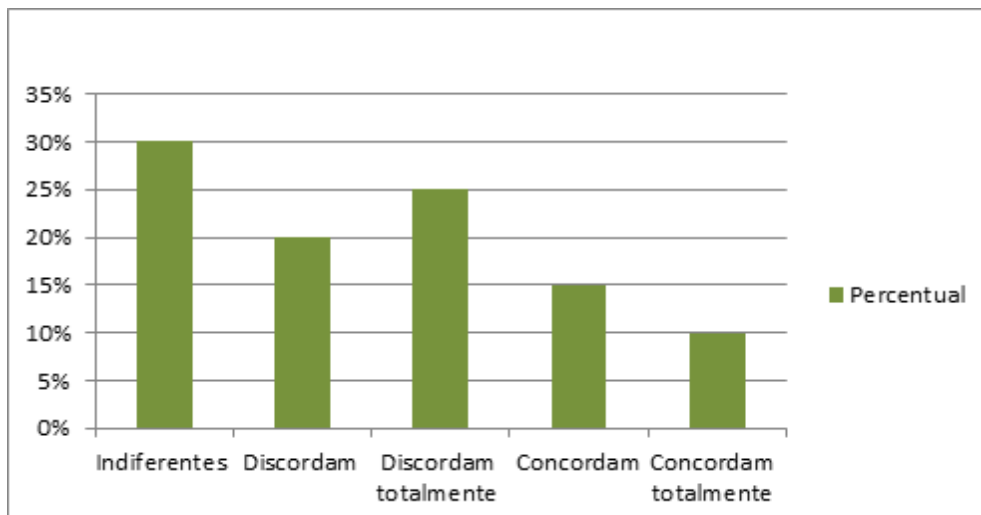
Figura 9- Competências Profissional



Fonte: De autoria própria (2024)

Outro aspecto considerado foi o fato dos respondentes (45%) não acreditarem na estabilidade do emprego segundo figura 10

Figura 10– Segurança na organização



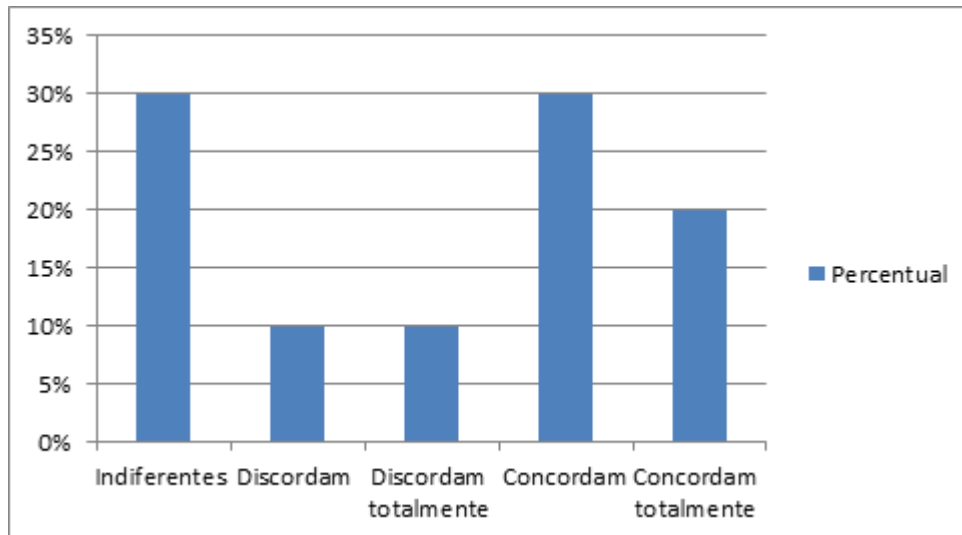
Fonte: De autoria própria (2024)

Esses resultados sobre oportunidades de crescimento e segurança revelam uma visão preocupante sobre a percepção dos funcionários em relação aos aspectos fundamentais do seu trabalho. Há uma clara divisão nas opiniões, com uma significativa proporção de trabalhadores expressando insatisfação ou incerteza. Isso pode ter implicações negativas na motivação, engajamento e produtividade de equipe.

4.1.5 Integração social na organização

Conforme a figura 11, apenas metade dos respondentes revelaram que as reuniões e treinamentos são realizados com antecedência.

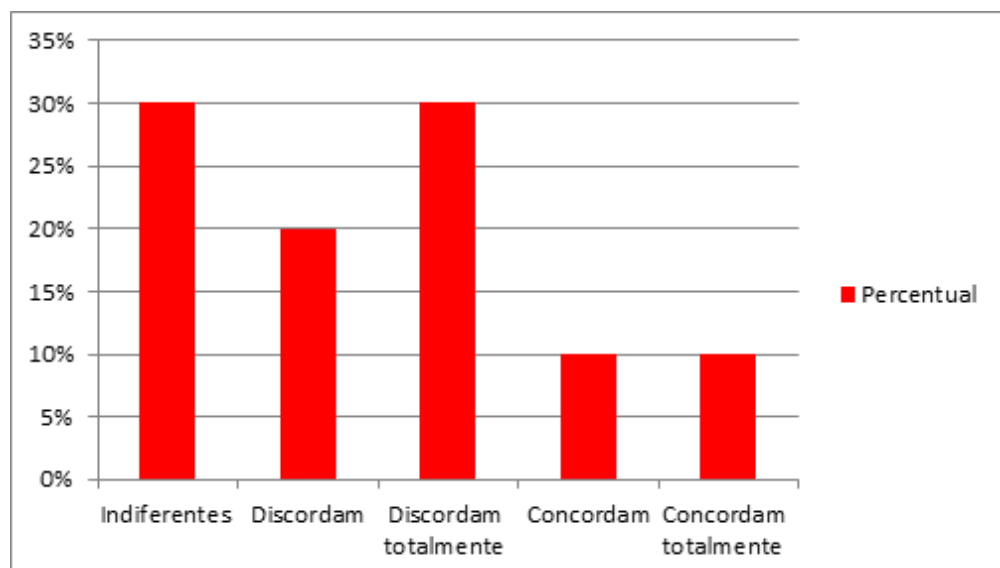
Figura 11 – Reuniões e treinamento com antecedência



Fonte: De autoria própria (2024)

Outro dado que merece uma reflexão por parte dos gestores é o fato de apenas (20%) dos colaboradores acreditarem que recebem apoio emocional da gerência conforme a figura 12. Nesse sentido, surge a popularização do termo *Mindfulness*. Os mais conhecidos são o MBSR (redução de estresse), MBCT (terapia cognitiva baseada em Mindfulness para depressão) e MSC (autocompaixão). Na realidade, os programas voltados para essa área buscam tornar-se mais feliz os colaboradores no ambiente laboral.

Figura 12 – Apoio emocional



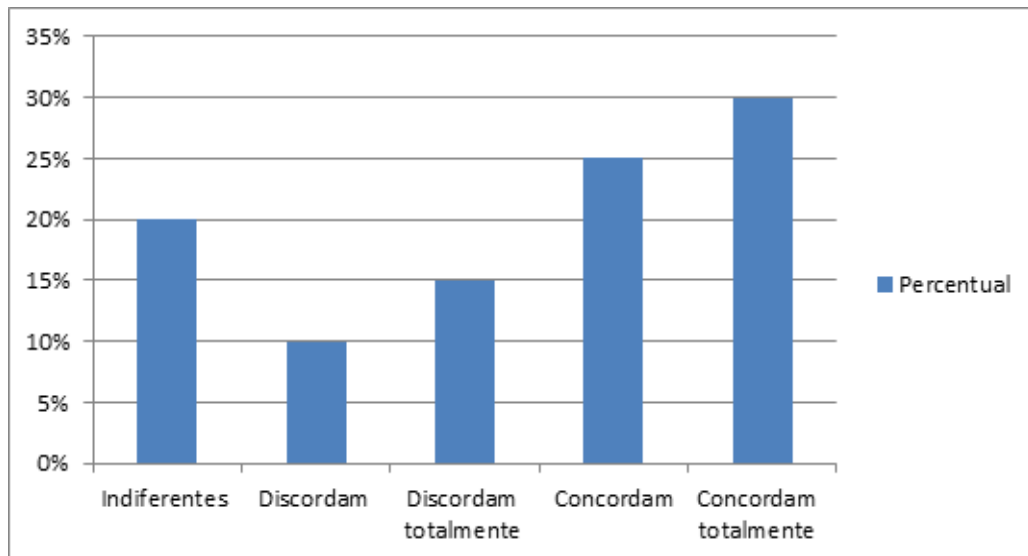
Fonte: De autoria própria (2024)

Portanto, a figura 12 sugere que, embora uma parte significativa dos funcionários acreditem que as reuniões e treinamentos são comunicados com antecedência, há uma preocupação em relação ao apoio emocional oferecido pela gerência. Esses dados podem ser relevantes para estratégias de melhoria no ambiente de trabalho e na comunicação interna.

4.1.6 Constitucionalismo

Consoante a figura 13, há um certo grau de concordância (55%) em relação ao cumprimento dos direitos trabalhistas.

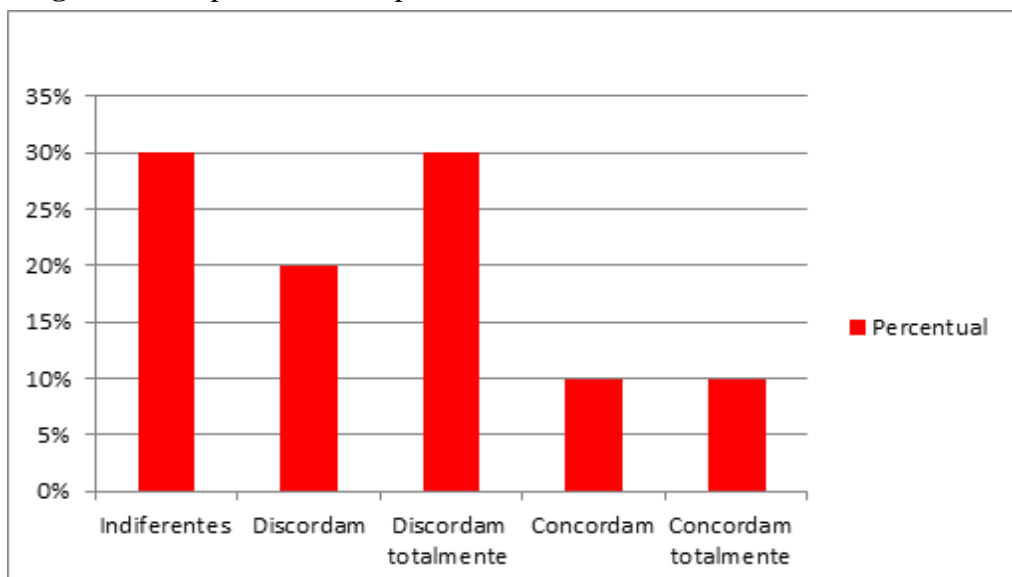
Figura 13 – Direitos Trabalhistas



Fonte: De autoria própria (2024)

Por outro lado, os funcionários dessa empresa (20%) não consideram ter espontaneidade para emitir opiniões no ambiente laboral como mostra a figura

Figura 14 – Opiniões sem represálias



Fonte: De autoria própria (2024)

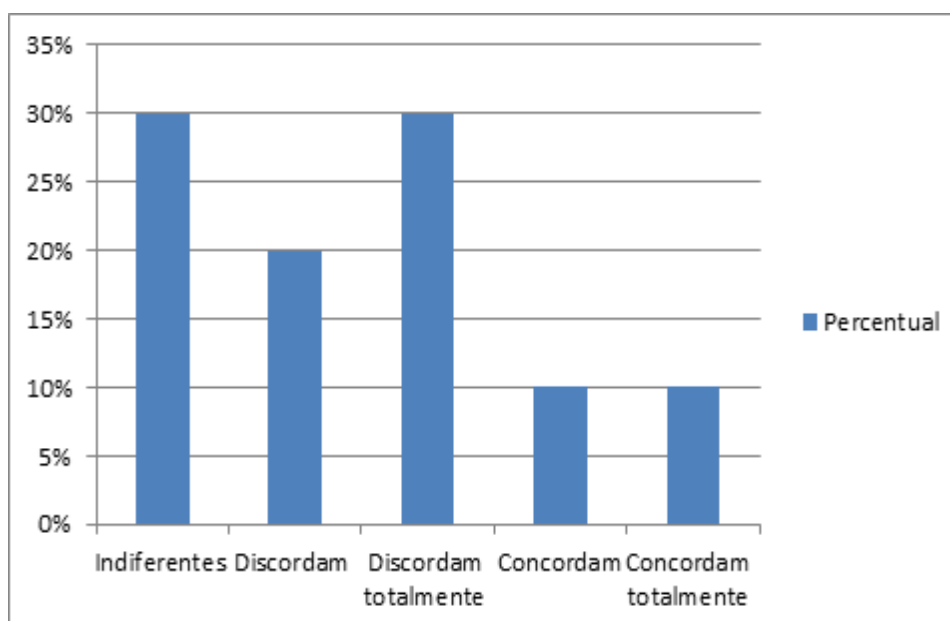
Assim, a análise dos dados revela que, apesar de uma parte significativa dos funcionários acreditar que os seus direitos trabalhistas são respeitados, há uma preocupação substancial em relação à liberdade de expressão e à transparência no ambiente de trabalho. A indiferença de uma porção considerável dos colaboradores, combinada com a insatisfação expressa por outros, indica a necessidade urgente de melhorias nas práticas de comunicação e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, é fundamental que a organização adote medidas proativas; tais como: a implementação de treinamentos sobre direitos trabalhistas; a criação de canais de comunicação seguros e acessíveis; e a promoção de uma cultura de abertura onde os funcionários se sintam à vontade para expressar as suas opiniões. Ao abordar essas questões, a empresa não só fortalecerá a confiança e o comprometimento dos colaboradores, como também contribuirá para a construção de um clima organizacional mais positivo e inclusivo.

4.1.7 Trabalho e espaço total de vida

Conforme a figura 15 (20%) dos dados da pesquisa apontam que a minoria acredita que a empresa proporciona equilíbrio na tríade trabalho, equilíbrio e lazer.

Figura 15 – Trabalho e espaço total de vida



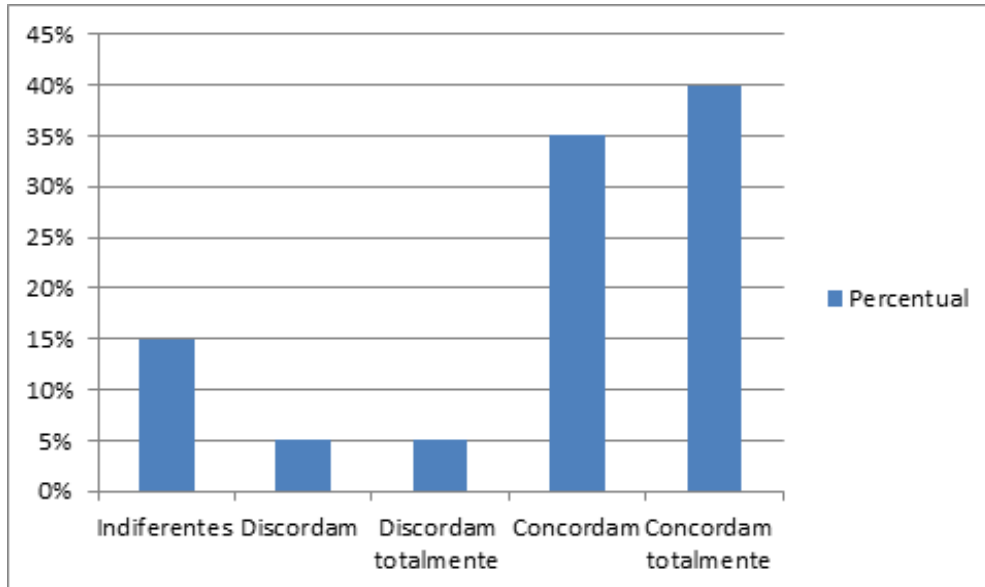
Fonte: De autoria própria (2024)

Para melhorar a satisfação e o bem-estar dos funcionários, a empresa pode considerar ações voltadas à flexibilização da jornada de trabalho ou à promoção de uma cultura que valorize a vida fora do ambiente profissional, incentivando um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional; isso não só melhora a satisfação dos trabalhadores, mas também pode aumentar a produtividade e reduzir o estresse.

4.1.8 Relevância social do trabalho na vida

Nessa figura 16 constatou-se que (75%) dos respondentes percebem a relevância do trabalho para o desenvolvimento da sociedade.

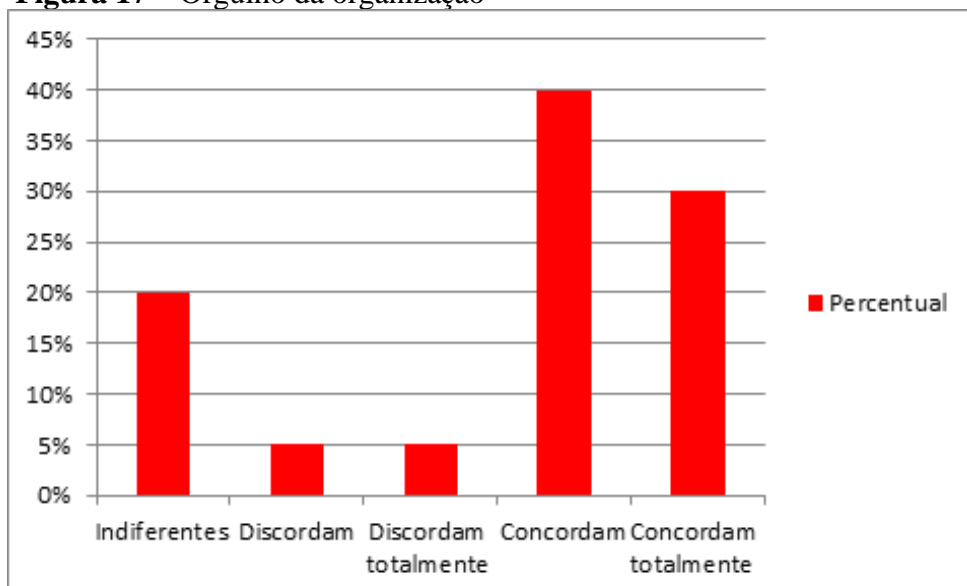
Figura 16 – Relevância do Trabalho



Fonte: De autoria própria (2024)

Além disso, (70%) dos funcionários sentem orgulho da organização conforme o gráfico 21. Estudos indicam que a satisfação do colaborador está diretamente ligada ao orgulho que se tem do trabalho e à sua produtividade, uma vez que o profissional satisfeito tende a se tornar um profissional dedicado e comprometido (SIRGY et al., 2001),

Figura 17 – Orgulho da organização



Fonte: De autoria própria (2024)

Em ambos os aspectos, a percepção positiva predomina, fato que reflete um ambiente de trabalho no qual os funcionários, na sua maioria, valorizam tanto o impacto social de suas atividades quanto a relação com a organização. A empresa pode focar nos percentuais de

indiferença para compreender o que poderia ser melhorado. Sugere-se a elaboração de estratégias que fortaleçam o senso de pertencimento e o reconhecimento do impacto social do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada no setor de estoque da empresa RD motos, trouxe importantes *insights* sobre a percepção dos funcionários sobre a qualidade de vida no trabalho. Os resultados indicam uma distribuição equilibrada de opiniões entre os funcionários em relação à remuneração (uma parte expressiva deles acredita que a remuneração está alinhada com o mercado, enquanto outra, percebe discrepâncias). Esses pontos refletem a diversidade de percepções para com condições de trabalho e destacam as áreas que podem ser aprimoradas para aumentar a satisfação dos colaboradores. Entre elas, podem estar incluídas, comunicação interna, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e desenvolvimento profissional.

Em relação ao ambiente de trabalho e ao estresse nas atividades profissionais, a falta de conforto e estresse percebidos estão interligados, sugerindo que esses fatores podem afetar negativamente o bem-estar e a produtividade dos funcionários no setor de estoque. Isso reforça a importância de proporcionar um ambiente mais confortável e menos estressante para melhorar o desempenho e a satisfação no trabalho. Outro aspecto relevante demonstrado pelos funcionários dessa empresa diz respeito à ausência de autonomia, evidenciada pelas respostas nas perguntas sobre o tema. A maioria dos funcionários demonstra indiferença em relação à prática de feedback e avaliação de desempenho, o que pode indicar uma oportunidade para aprimorá-las ou torná-las mais transparentes e acessíveis.

No tocante à análise das oportunidades de crescimento e a segurança no trabalho, houve demonstração de insatisfação ou incerteza, o que pode culminar em implicações negativas na motivação, engajamento e produtividade da equipe. Dessa forma, há uma preocupação quanto ao apoio emocional oferecido pela gerência, o que também merece atenção, pois o estresse no ambiente de trabalho, pode resultar em menor produtividade.

Embora uma parcela dos funcionários tenha demonstrado certa indiferença em alguns aspectos, tais como treinamentos e reuniões, a empresa tem a oportunidade de explorar essas percepções para implementar iniciativas que promovam um maior senso de pertencimento e reconhecimento no trabalho. Ao abordar essas questões, a organização pode fortalecer a confiança e o comprometimento dos funcionários, contribuindo para um clima organizacional mais positivo, produtivo e com melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A pesquisa também demonstrou que alguns funcionários não acreditam ou são indiferentes em relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Para aprimorar esse aspecto, a empresa pode promover campanhas de conscientização sobre a importância de tal conciliação, incentivando a cultura de respeito ao tempo de descanso e lazer dos funcionários.

Para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo é essencial que a organização adote medidas proativas, como a implementação de treinamentos sobre direitos trabalhistas; outra alternativa, seria a criação de canais de comunicação seguros e acessíveis, além de promover ações que incentivem a liberdade de expressão.

Constatou-se ainda nesse estudo, que os funcionários compreendem o impacto social das suas atividades; ou seja, eles consideram as suas atividades laborais relevantes tanto para a contribuição para a sociedade quanto ao vínculo com a empresa.

Ao implementar soluções para todos esses pontos negativos mencionados na pesquisa a empresa terá a oportunidade de criar um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo, onde os funcionários se sintam valorizados e apoiados. Esses investimentos na qualidade de

vida no trabalho certamente resultarão em maior engajamento, produtividade e retenção de talentos no longo prazo.

Durante a realização desse estudo, surgiram algumas limitações, especialmente relacionadas à aplicação do questionário aos funcionários. A aplicação dos questionários foi um imenso desafio, pois como no setor de estoque possui uma rotina intensa e horários de trabalhos específicos, nem todos os funcionários estavam disponíveis para respondê-los no momento da aplicação.

Outro fator limitante foi conscientizar a população objeto do estudo sobre a preservação do sigilo das respostas já que demonstraram temor a uma possível demissão. Para garantir a confidencialidade e incentivar respostas honestas, optou-se por entregar os questionários aos funcionários ao final do expediente, no momento em que saíam da empresa. Essas restrições, embora contornáveis em alguns aspectos, podem ter impactado a quantidade de respostas recebidas e a precisão dos dados coletados.

Para aprimorar o entendimento sobre qualidade de vida no trabalho no setor de estoque, sugere-se replicar esse estudo às outras empresas distintas, para descobrir os principais desafios para implementar práticas de qualidade de vida no trabalho. Outra alternativa poderia ser a utilização de métodos mistos, que combinam questionários com entrevistas. Essa abordagem permitiria uma visão mais profunda dos fatores subjetivos que influenciam a qualidade de vida no trabalho, proporcionando uma análise qualitativa e quantitativa das percepções dos funcionários. Além disso, a inclusão de uma amostra mais ampla de outros setores ajudaria a identificar variações entre funções e setores distintos.

REFERÊNCIAS

BÚRIGO, C.C.D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

BERMUDES, W. L; SANTANA. B. T.; BRAGA, J.H.O; SOUZA, P.H. **Tipos de escala utilizadas em pesquisas e suas aplicações**. VÉRTICES, Campos dos Goytacazes/RJ, v.18, n.2,p, 7-20, maio/ago.2016, Disponível: em:z <https://editoraessentia.iff.edu.br/index.php/vertices/article/view/1809-2667.v18n216-01>. Acesso em 11 de setembro de 2024.

BEUREN, I.M. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática**. In: BEUREN, I.M. (Org.). 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO. Idalberto. **Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri. São Paulo. ed. Manole 2016.

CHIAVENATO. Idalberto. **Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade. Ed. Conte.1996.

FREITAS, A.L.P; Souza, R.G.B. (2009) **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, 4, 136-154. Disponível em: <http://www.uff.br/sfg/index.php/sg/article/view/82>. Acesso em: de out. 2024.

GIL, Antonio.Carlos.**Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas 4 2006.

GIL, Antônio Carlos **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**. São Paulo/SP. Editora Atlas S.A, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina: **Práticas de recursos humanos: conceito, ferramenta e procedimento**. 1 ed. São Paulo; Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. (2003). **Qualidade de Vida no trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre Carlos. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso** . São Paulo: Atlas. . Acesso em: 14 nov. 2024. , 2007.

MARTINS, C. H. B. (2013). **Trabalhadores na reciclagem do lixo: dinâmicas econômicas, socioambientais e políticas na perspectiva de empoderamento**. 2013. [s.n] Tese (doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

MARQUES, R. C. M. **Qualidade de vida no trabalho: o olhar dos trabalhadores de uma empresa pública federal**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Universidade, Brasília – DF, março de 2018.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, J. P. **Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): elementos para uma síntese**. INTERFACE, Natal, v. 5, n. 1, jan./jun. 2008. Disponível em:

<https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php?journal=interface&page=article&op=view&path%5B%5D=73>. Acesso em: 20 out. 2024

PAIVA, K. C. M.; Melo, O.L. (2008). **Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas**. Revista de Administração Contemporânea, 12(2), 339-368.

SCHIRRMEISTER, Renata e LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multi contratuais**. Rev. Psicol., Organ. Trab. [online]. 2012, vol.12, n.3, pp.283-298. ISSN 1984-6657.

VERGARA. S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. São Paulo. ed. Atlas. 2011.

SILVA, Maria Anice da. **Concepção ergonômica dos locais e dos espaços de trabalho de uma unidade de emergência hospitalar**. Disponível em: . Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), UFSC, Santa Catarina, 1999. Acesso em 10 de Outubro de 2024.

SIRGY, M. J. et al. **A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories**. Social Indicators Research, v. 55, n. 3, p. 241–302, 2001.

WALTON, R. E. **Quality of work life: what is this?** *Sloan Management Review*. n. 15, v. 1, p. 11-21, dec.1973.

WRIGHT, Bradley E. **Public Service and Motivation: Does Mission Matter?** *Journal of Public Administration Review*. Oxford, v. 67, p. 54-64, Jan. 2007.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me permitir chegar até aqui, por me dar força, saúde e sabedoria ao longo dessa caminhada. Sem Ele, nada seria possível.

Aos meus queridos familiares, especialmente aos meus filhos, Dayane Rocha Santos e Daniel Santos Silva Junior, por todo o apoio e incentivo. Agradeço a paciência, principalmente quando o computador não colabora e a tecnologia parece ser uma adversária (risos). Vocês foram fundamentais para que eu voltasse a estudar, acreditando em mim sempre.

À professora Larissa Ataíde, minha orientadora, sou muito grata pela generosidade, carinho e, principalmente, por aceitar meu convite para me orientar neste processo tão importante.

Aos professores Lucinei Cavalcanti e Mateus Vieira, agradeço imensamente por aceitarem fazer parte da minha banca, contribuindo para a realização deste trabalho.

Ao meu amigo Tiago Menezes, sou grata pelos momentos compartilhados na UEPB, pela dedicação, carinho e generosidade em dividir seus conhecimentos comigo. Você foi um presente que a UEPB me deu.

E, por fim, agradeço profundamente à minha irmã, Rayssa Rocha, por ter sido a responsável por me ligar inúmeras vezes, por mandar mensagens e, especialmente, por me motivar a fazer a inscrição no curso de Administração da UEPB naquela manhã fria de março de 2020. Você teve um papel fundamental para que eu chegasse até aqui.

A todos que de alguma forma contribuíram para minha trajetória, o meu muito obrigado.