

**QVT (QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO):
A IMPORTÂNCIA DAS ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS PARA PREVENIR AS
DOENÇAS OCUPACIONAIS NO AMBIENTE LABORAL DA EMPRESA JEEP**

SILVA, Alene Petrina Bezerra da ¹
CARDOSO, André Felipe Gavinho ²
MORAES, Thalita Jamile Barbosa ³

RESUMO

O presente artigo faz um estudo sobre a QVT (qualidade de vida no trabalho), demonstrando a importância das estratégias organizacionais para prevenir as doenças ocupacionais no ambiente laboral da empresa JEEP, com o objetivo de analisar como a empresa está desenvolvendo a QVT dentro do seu ambiente organizacional e os impactos que ela reflete no desempenho pessoal, na produtividade, bem como nos resultados. A pesquisa fundamentou-se sobretudo em estudos de referenciais teóricos e pesquisas bibliográficas. A metodologia utilizada neste estudo foi sobretudo de caráter bibliográfico e por análise de conteúdo de produção científica disponibilizado na Internet, além de artigos de periódicos; pesquisa de campo e coleta de dados realizada por meio de questionário composto de aspectos sociodemográficos, físicos, psicológicos, relações sociais e meio ambiente, que influenciam diretamente na qualidade de vida e saúde do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVES: bem-estar; produtividade; saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This article presents a study on QWL (quality of life at work), demonstrating the importance of organizational strategies to prevent occupational diseases in the workplace, with the objective of analyzing how companies are developing QWL within their organizational environment and the impacts it has on personal performance, productivity, and results. The research was based mainly on studies of theoretical references and bibliographic research. The methodology used in this study was mainly bibliographic and by content analysis of scientific production available on the Internet, in addition to journal articles; field research and data collection carried out through a questionnaire composed of sociodemographic, physical, psychological, social relations and environmental aspects, which directly influence the quality of life at work (QWL).

KEYWORDS: well-being; productivity; worker health.

Data de apresentação: 16/01/2025.

¹ Acadêmica do curso tecnólogo em recursos humanos do instituto federal do Amapá

² Acadêmico do curso tecnólogo em recursos humanos do instituto federal do Amapá

³ Professora orientadora da pesquisa e professora do Instituto Federal do Amapá - Campus Santana

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem ganhado cada vez mais destaque nas organizações, especialmente nos últimos anos, à medida que o mercado de trabalho se torna mais dinâmico e competitivo. As empresas, para se manterem competitivas, precisam ter equipes bem preparadas, motivadas e engajadas. E, para isso, é essencial que o foco esteja na qualidade de vida dos colaboradores, pois são eles o principal ativo de qualquer organização e desempenham papel fundamental no seu sucesso.

Nesse sentido, Limongi-França (2022) conceitua que:

Existe uma nova realidade social: aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável. A maioria dessas exigências é de natureza psicossocial. Elas atingem e modelam interativamente pessoas e instituições de qualquer tipo. Os efeitos sobre o bem-estar a médio e longo prazos são pouco conhecidos. A curto prazo, o alarme está disparado: o *stress*, incorporado na medicina por Selye há seis décadas, é o grande tema do momento no mundo do trabalho urbano. O ambiente organizacional está rediscutindo burocracia, tempos e movimentos, relações humanas e ética. As novas referências de gestão são o autocontrole, o comprometimento, os círculos e as células de produção, a qualidade de processos e produtos, os ambientes virtuais, a gestão em redes de conhecimento, as inovações tecnológicas e o questionamento da credibilidade das instituições. A agilidade e a velocidade das informações ainda são limitadas pela fronteira de acesso à tecnologia e educação digital, mas vive-se a era do conhecimento. (Limongi-França, 2022, p.22)

Com todas essas transformações e mudanças de mentalidade, no século XXI surge um novo modelo de gestão e um novo perfil de trabalhador, onde o trabalhador passou a ter um senso crítico mais consciente, buscando estar sempre atualizado quanto às demandas do mercado, para que possa manusear novas técnicas de processos dentro da organização e as empresas em contrapartida, estão se empenhando e colocando em pauta a prática da QVT com o objetivo de atenuar os efeitos dessas mudanças aceleradas nas relações de trabalho.

Neste contexto, o trabalho se torna relevante não apenas para as empresas, mas também para a sociedade em geral. Ele investiga como a qualidade de vida no ambiente de trabalho impacta diretamente o bem-estar dos colaboradores. Quando as condições de trabalho são saudáveis e equilibradas, todos saem ganhando: os profissionais se sentem mais motivados e as organizações se tornam mais produtivas e inovadoras. Além disso, o estudo também explora as ações que as empresas estão implementando para prevenir doenças ocupacionais, com o objetivo de ir além do cumprimento de normas e, de fato, zelar pela saúde e segurança dos seus colaboradores. Ao abordar essas questões, o trabalho reforça a necessidade de criar ambientes de trabalho onde as pessoas se sintam valorizadas, protegidas

e respeitadas, reconhecendo que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um fator crucial para o bem-estar de todos.

A pesquisa foi estruturada com o objetivo de analisar como a empresa JEEP está desenvolvendo a QVT dentro de seu ambiente organizacional, destacando a importância dessa prática e os impactos que ela gera no desempenho pessoal, na produtividade e nos resultados organizacionais. Também busca identificar os fatores que influenciam a qualidade de vida dos colaboradores, com o intuito de investigar, pela perspectiva dos próprios colaboradores, a relevância do desenvolvimento de práticas voltadas para a QVT dentro da empresa.

O trabalho apresentará os resultados obtidos por meio da aplicação de questionário na empresa Jeep, realizado com uma abordagem qualitativa e quantitativa, além de revisão bibliográfica. Para a coleta de dados, foram utilizados dois instrumentos: um com variáveis sociodemográficas e outro para avaliar a QVT, baseado no módulo WHOQOL-BREF, que consiste em 26 perguntas. As respostas seguem uma escala de Likert (de 1 a 5, sendo que quanto maior a pontuação, melhor a qualidade de vida) e abrangem quatro domínios principais: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. Para apresentar e analisar os dados de forma mais eficaz, foram selecionadas as perguntas mais relevantes para o alcance dos objetivos do estudo.

1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito que busca equilibrar as demandas organizacionais com o bem-estar dos trabalhadores, abrangendo aspectos físicos, emocionais, sociais e psicológicos. Essa abordagem é essencial para a criação de ambientes de trabalho mais produtivos e saudáveis, beneficiando tanto os colaboradores quanto as empresas.

Segundo Chiavenato (2014), a QVT envolve múltiplos fatores, como satisfação no trabalho, reconhecimento, benefícios, um ambiente físico e psicológico adequado, além de oportunidades de participação nas decisões organizacionais. Essa perspectiva alinha os interesses dos trabalhadores aos da empresa, promovendo motivação e engajamento.

Além disso, a QVT é estruturada em pilares fundamentais, como o Humanismo, que visa a valorização do bem-estar físico e emocional do trabalhador; a Participação, que se refere à inclusão dos colaboradores nas decisões que impactam suas atividades; e a Satisfação, que se traduz na promoção de um ambiente que atenda às necessidades individuais e coletivas.

Embora amplamente discutida, a implementação prática da QVT no Brasil ainda enfrenta desafios. Estudos apontam uma tendência de redução na produção acadêmica sobre o tema, o que destaca a necessidade de ações concretas para ampliar sua aplicação nas organizações. Autores como Fernandes (1996) defendem que a QVT deve ser vista como uma estratégia para alinhar os interesses individuais e organizacionais, trazendo benefícios mútuos. No entanto, a falta de padronização e a diversidade cultural no Brasil tornam sua gestão mais complexa. Silva (2023) enfatiza que:

Os programas de qualidade de vida no trabalho têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalho mais agradáveis e condições melhores nos aspectos: físico, emocional e social. Desenvolver esses programas e oferecer um bom ambiente de trabalho não deve ser apenas para que a empresa melhore a sua saúde econômica, mas também para que os profissionais que ali trabalham possam continuar tendo saúde dentro do contexto diário das organizações. (SILVA, 2023, p.2)

Empresas que investem em QVT relatam aumento da produtividade, redução de absenteísmo e melhorias na retenção de talentos. Silva (2023) reforça que:

Práticas inapropriadas no ambiente de trabalho geram impactos negativos na saúde física e emocional dos empregados e, consequentemente, na saúde financeira da empresa. No mundo do trabalho perpassam muitos desafios e eles podem, por vezes, ser apontados como um dos responsáveis pela necessidade de qualidade. Um adequado programa de Qualidade de Vida no Trabalho busca uma organização mais humanizada, proporcionando condições de desenvolvimento pessoal ao indivíduo. (SILVA, 2023, p.3)

Além disso, trabalhadores com melhor qualidade de vida tendem a desenvolver relações interpessoais mais positivas, contribuindo para um ambiente colaborativo e inovador. Implementar a QVT não é apenas uma questão ética, mas também estratégica, considerando que um trabalhador satisfeito e saudável é um ativo fundamental para o sucesso de qualquer organização. Iniciativas como flexibilização de horários, programas de saúde mental e incentivos ao desenvolvimento profissional são exemplos práticos que podem ser adotados.

2 TEORIAS E MODELOS DE QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um campo de estudo multidisciplinar que busca compreender, analisar e propor melhorias para o ambiente de trabalho, promovendo tanto o bem-estar dos colaboradores quanto a eficiência organizacional. No contexto brasileiro, a QVT ganha relevância devido aos desafios sociais e econômicos que afetam as condições laborais. Assim, diversas teorias e modelos têm sido desenvolvidos para abordar os fatores que impactam a QVT. A seguir serão apresentados alguns modelos de QVT:

O Modelo de Hackman e Oldham (*Job Characteristics Model*) embora originalmente proposto no contexto internacional, tem influenciado estudos brasileiros sobre QVT. Ele

propõe que a satisfação e a motivação no trabalho dependem de cinco características principais, sendo elas a Variedade de habilidades, a Identidade da tarefa, o Significado da tarefa, a Autonomia e o Feedback.

Pesquisadores brasileiros como Chiavenato (2020) destacam que essas características, quando bem gerenciadas, podem resultar em maior engajamento e produtividade nas organizações brasileiras, especialmente em setores como saúde e educação.

O Modelo de Walton, amplamente difundido no Brasil, é um dos mais aplicados na avaliação de QVT. Ele considera como dimensões principais a Compensação justa e adequada, as Condições de trabalho, a Oportunidade de crescimento e segurança, a Integração social, o Constitucionalismo organizacional, o Trabalho e espaço de vida, a Relevância social do trabalho e o Desenvolvimento humano.

De acordo com Limongi-França (2022), esse modelo é especialmente aplicável no contexto brasileiro por reconhecer a necessidade de integrar as demandas laborais às questões sociais, como a desigualdade e a diversidade.

O Modelo de Richard E. Walton foi adaptado no Brasil, pela professora Ana Cristina Limongi-França que integrou a perspectiva biopsicossocial. Esse modelo considera que a QVT é impactada por fatores biológicos, psicológicos e sociais, além de incluir a análise das condições de trabalho. Segundo a autora, é essencial considerar a saúde integral do trabalhador, alinhando as estratégias organizacionais com a sustentabilidade das relações humanas no trabalho.

O Modelo de Indicadores de Satisfação e Bem-estar (ISB) desenvolvido no Brasil por Tamayo e Mendes (2005), propõe que a QVT deve ser medida por indicadores subjetivos, como a percepção de bem-estar e satisfação no trabalho. Ele é amplamente utilizado em pesquisas organizacionais no Brasil para avaliar o impacto de políticas e práticas de gestão de pessoas.

O estudo da QVT no Brasil tem se ampliado com a aplicação de políticas públicas e privadas, como os Programas de Promoção à Saúde (PPS) no ambiente corporativo e os esforços de organizações em reduzir o estresse ocupacional. Exemplos incluem políticas de trabalho híbrido e benefícios voltados à saúde mental.

A implementação de teorias e modelos de QVT no Brasil requer uma abordagem adaptada às especificidades culturais e socioeconômicas do país. Modelos como os de Walton e Limongi-França oferecem frameworks sólidos para diagnosticar e intervir nos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, ao priorizar o bem-estar dos

colaboradores, as organizações brasileiras não apenas aumentam a produtividade, mas também fortalecem a sustentabilidade e a responsabilidade social.

3 DOENÇAS OCUPACIONAIS NO AMBIENTE LABORAL

As doenças ocupacionais representam um sério problema de saúde pública e laboral no Brasil. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (S/D), milhões de trabalhadores em todo o mundo são afetados por condições de saúde relacionadas às suas atividades laborais. No Brasil, esse tema é especialmente relevante, conforme evidenciam as estatísticas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que apontam um aumento constante nos casos de doenças ocupacionais, sublinhando a necessidade de atenção preventiva e políticas públicas voltadas para o bem-estar dos trabalhadores.

Doenças ocupacionais são aquelas causadas diretamente pelas condições de trabalho, relacionadas a agentes físicos, químicos, biológicos ou psicossociais. As mais comuns no Brasil incluem lesões por esforço repetitivo, doenças respiratórias, doenças mentais e psicossociais (Quadro 1).

Quadro 1: doenças mais comuns no Brasil.

Lesões por esforço repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)	Afetam principalmente trabalhadores de escritório, industriais e profissionais que realizam movimentos repetitivos, como digitadores e operários.
Doenças respiratórias	Incluem condições como asma ocupacional e silicose, frequentemente observadas em trabalhadores expostos a poeiras, gases e produtos químicos.
Doenças mentais e psicossociais	Como estresse ocupacional, síndrome de burnout e depressão, que têm se tornado cada vez mais prevalentes em áreas com alta pressão e carga horária exaustiva.

Fonte: Dos autores, 2024.

As doenças ocupacionais não afetam apenas a saúde dos trabalhadores, mas também geram impactos significativos nas organizações e na economia. Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, administrado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), revelam que o Brasil gasta cerca de R\$80 bilhões por ano com afastamentos e benefícios previdenciários relacionados a acidentes e doenças do trabalho. Além disso, essas condições afetam a produtividade, aumentam os custos com substituição de mão de obra e geram

demandas judiciais. Para os trabalhadores, as consequências incluem perda de qualidade de vida, insegurança financeira e, em casos graves, incapacidade permanente.

O Brasil possui um arcabouço legal sólido para prevenir e combater doenças ocupacionais, com destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs) que estipulam medidas de segurança e saúde no ambiente laboral. Entre as principais estão a NR-7, que exige a realização de exames médicos periódicos, e a NR-17, que trata da ergonomia, visando prevenir doenças osteomusculares.

Além disso, a lei nº 8.213/1991 que regula os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelece a responsabilidade do empregador na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Apesar dos avanços legislativos, a realidade brasileira ainda apresenta desafios. A informalidade do trabalho, a falta de fiscalização e a baixa adesão a medidas preventivas contribuem para a persistência de doenças ocupacionais. Investir em políticas públicas, como campanhas de conscientização e fortalecimento da fiscalização, é essencial para reverter esse cenário.

No entanto, apesar dos avanços legislativos, a realidade brasileira ainda apresenta desafios, como a informalidade do trabalho e a falta de fiscalização. Investir em políticas públicas, como campanhas de conscientização e o fortalecimento da fiscalização, é essencial para reverter esse cenário.

4 FATORES DE RISCO E IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

O ambiente de trabalho, em muitas ocupações, apresenta uma série de fatores de risco que podem comprometer a saúde física, mental e social dos trabalhadores. Esses fatores, amplamente reconhecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela legislação brasileira, incluem riscos ergonômicos, físicos, químicos, biológicos e psicossociais (Quadro 2), os quais demandam atenção constante por parte de empregadores, gestores de saúde e políticas públicas.

Quadro 2: Tabela de riscos na saúde dos trabalhadores.

Riscos Ergonômicos	Esses riscos estão associados às condições físicas do ambiente de trabalho, como posturas inadequadas, movimentos repetitivos e esforço excessivo. No Brasil, setores como a construção civil e a indústria enfrentam altos índices de problemas ergonômicos, com destaque para as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Estudos apontam que a inadequação de mobiliários e
-----------------------	--

	equipamentos é uma causa significativa de afastamentos por doenças ocupacionais (Ministério da Saúde, 2021).
Riscos Físicos	Ruídos, vibrações, temperaturas extremas e iluminação inadequada configuram riscos físicos frequentes. No setor industrial, por exemplo, a exposição prolongada ao ruído pode causar perdas auditivas irreversíveis, impactando a qualidade de vida dos trabalhadores (INSS, 2023).
Riscos Químicos	Trabalhadores expostos a agentes químicos, como pesticidas, solventes e metais pesados, enfrentam o perigo de intoxicações agudas ou crônicas. No Brasil, a agricultura é um dos setores mais afetados, com estudos mostrando elevados índices de intoxicações por agrotóxicos entre trabalhadores rurais (Câmara dos Deputados, 2023).
Riscos Biológicos	Profissionais de saúde, limpeza e saneamento estão especialmente expostos a microrganismos patogênicos, como vírus, bactérias e fungos. Durante a pandemia de COVID-19, esses riscos foram amplamente evidenciados, destacando a necessidade de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados (Fiocruz, 2022).
Riscos Psicossociais	O estresse laboral, assédio moral, jornadas extensas e insegurança no emprego são fatores psicossociais que afetam a saúde mental dos trabalhadores. A Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 apontou um aumento significativo nos casos de depressão e ansiedade relacionados ao trabalho, especialmente em ocupações com alta carga emocional, como professores e profissionais da saúde (IBGE, 2020).

Fonte: Dos autores, 2024.

Os fatores de risco mencionados geram consequências tanto diretas quanto indiretas para a saúde dos trabalhadores. Entre os impactos mais significativos estão as doenças ocupacionais (como Lesões por Esforço Repetitivo - LER, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - DORT, pneumoconioses e dermatoses), doenças mentais (como depressão, ansiedade, síndrome de burnout e transtornos do sono), acidentes de trabalho (em 2022, o Brasil registrou 612 mil acidentes de trabalho, sendo 2.538 fatais - Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, 2023) e a redução da qualidade de vida (quando o comprometimento físico e psicológico afeta não apenas o trabalhador, mas também suas famílias e comunidades).

Os fatores de risco presentes no ambiente de trabalho têm um impacto profundo e abrangente na saúde dos trabalhadores brasileiros. Por isso, é fundamental que empregadores, governo e sociedade civil atuem de forma colaborativa para promover ambientes laborais

mais seguros e saudáveis. A implementação de medidas preventivas e políticas públicas eficazes não só pode reduzir os índices de adoecimento e acidentes, como também contribuir para a melhoria das condições de vida e produtividade dos trabalhadores.

5 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS DE PREVENÇÃO (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um dos principais pilares para promover o bem-estar dos colaboradores e garantir o sucesso organizacional. No contexto brasileiro, onde desafios como precarização do trabalho, carga horária excessiva e escassez de investimentos em ambientes saudáveis são recorrentes, as estratégias preventivas assumem papel crucial para a sustentabilidade das empresas e a saúde de seus trabalhadores.

Dentre elas está o Diagnóstico Organizacional e Monitoramento, que é a base de qualquer estratégia de prevenção é um diagnóstico preciso do ambiente de trabalho. Ferramentas como a pesquisa de clima organizacional permitem identificar fatores que impactam negativamente a QVT, como excesso de demandas, conflitos interpessoais e falta de recursos. Um exemplo relevante é o uso da metodologia de “survey feedback”, destacada por Moraes (2020), como forma de captar a percepção dos colaboradores e propor melhorias estruturadas.

De acordo com Chiavenato (2014), investir na saúde integral dos trabalhadores vai além do oferecimento de planos médicos. Programas de ginástica laboral, apoio psicológico, campanhas de conscientização sobre saúde mental e iniciativas como pausas regulares são fundamentais. No Brasil, iniciativas como o “Programa Empresa Cidadã”, que incentiva práticas que promovam a saúde e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, têm sido destaque nesse campo.

Uma das principais causas de insatisfação no trabalho é a falta de oportunidades de desenvolvimento. Estratégias de prevenção incluem programas de treinamento e planos de carreira claros. Com o crescimento do trabalho remoto, especialmente após a pandemia da COVID-19, empresas brasileiras têm adotado modelos mais flexíveis como estratégia de prevenção ao desgaste físico e emocional. A pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2022) evidenciou que 68% dos trabalhadores preferem empresas que oferecem flexibilidade de horário e local.

A adoção de estratégias preventivas de QVT é essencial para alinhar os interesses dos colaboradores e das empresas. Além de reduzir o absenteísmo, melhorar a produtividade e minimizar conflitos internos, essas práticas fortalecem a reputação da organização. A busca

por um ambiente de trabalho saudável não é apenas uma tendência, mas uma necessidade para enfrentar os desafios contemporâneos e garantir um futuro mais humano e sustentável.

6 POLÍTICAS E PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde e a segurança no trabalho (SST) são pilares fundamentais para garantir a qualidade de vida dos trabalhadores, além de promover a eficiência e a produtividade nas empresas. No Brasil, este tema é regido por uma série de leis, normas regulamentadoras (NRs) e programas que visam proteger os trabalhadores de riscos ocupacionais e promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Esses esforços são essenciais para prevenir acidentes, doenças ocupacionais e garantir condições dignas de trabalho, alinhando-se às disposições constitucionais que reconhecem a saúde como direito de todos e dever do Estado (Constituição Federal de 1988, Art. 7º, XXII).

6.1 Normas regulamentadoras (NRs)

Criadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), as NRs são um conjunto de diretrizes técnicas e obrigatórias que tratam de diferentes aspectos da SST. Entre as 37 normas existentes, destacam-se a NR-5 (Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), a NR-5 estabelece a obrigatoriedade da CIPA em empresas com mais de 20 funcionários, cujo objetivo é identificar riscos e propor medidas preventivas.

A CIPA também promove treinamentos e campanhas educativas, fortalecendo a cultura de prevenção no ambiente laboral), NR-9 (Programa de prevenção de riscos ambientais - PPRA, este programa exige que as empresas antecipem, reconheçam e controlem agentes físicos, químicos e biológicos que possam causar danos à saúde dos trabalhadores.

O PPRA é complementar ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, instituído pela NR-7, que foca no monitoramento clínico dos empregados) e a NR-17 (Ergonomia, essa norma busca adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, minimizando o desgaste físico e mental e aumentando a eficiência. Sua aplicação é crucial em setores como a indústria e escritórios.)

6.2 Programas governamentais de promoção da SST

Além das NRs, o Brasil conta com programas voltados à promoção de saúde e segurança, como o Programa Nacional de prevenção de acidentes do trabalho (PNPAT): criado em 2012, este programa visa reduzir o número de acidentes e doenças relacionadas ao

trabalho por meio de ações integradas entre governo, empregadores e empregados. Ele também promove campanhas educativas, como o Abril Verde, um movimento que conscientiza sobre a importância da SST. E o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT): estabelecido pela Lei nº 6.321/1976, o PAT incentiva empresas a oferecerem refeições balanceadas aos funcionários, contribuindo para a saúde geral e a redução de doenças relacionadas à má alimentação.

6.3 Impactos econômicos e sociais

Investir em políticas de SST não é apenas uma obrigação legal, mas também uma estratégia econômica. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a cada dólar investido em SST, economiza-se pelo menos quatro dólares em custos relacionados a acidentes, licenças e baixa produtividade. No Brasil, o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT) revelou que, entre 2012 e 2021, ocorreram cerca de 6 milhões de acidentes de trabalho, gerando prejuízos bilionários para o sistema previdenciário e para as empresas.

As políticas e programas de saúde e segurança no trabalho no Brasil são instrumentos essenciais para assegurar condições laborais justas e proteger a integridade física e mental dos trabalhadores. Para alcançar esses objetivos, é fundamental que empregadores, empregados e o governo atuem de forma conjunta e contínua, promovendo ambientes de trabalho cada vez mais seguros e inclusivos.

7 AMBIENTES DE TRABALHO SAUDÁVEIS E ERGONOMIA

Os ambientes de trabalho saudáveis têm se tornado uma preocupação crescente, especialmente diante do impacto significativo que a ergonomia exerce sobre a saúde, a segurança e a produtividade dos trabalhadores. No Brasil, a regulamentação relacionada à ergonomia é estabelecida pela Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) do Ministério do Trabalho, que visa adaptar as condições de trabalho às características físicas e psicológicas dos trabalhadores, promovendo o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

A ergonomia é a ciência que estuda a relação entre o ser humano e os componentes do sistema de trabalho, buscando minimizar os impactos negativos das atividades laborais na saúde. Quando aplicada corretamente, ela ajuda a prevenir doenças ocupacionais, como Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao

Trabalho (DORT). No Brasil, essas doenças figuram entre as principais causas de afastamento do trabalho, segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Além dos benefícios para a saúde, um ambiente ergonômico promove a eficiência. Trabalhar em posições adequadas, com equipamentos ajustados corretamente, reduz o desgaste físico e mental, aumentando a concentração e a produtividade. Estudo realizado pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) destacou que trabalhadores em ambientes ajustados ergonomicamente reportaram uma redução significativa de desconfortos físicos e de queixas relacionadas ao estresse laboral. Um ambiente de trabalho saudável não depende apenas da ergonomia, mas este é um dos pilares fundamentais. Outras características incluem: condições físicas adequadas; mobiliário adaptado; rotinas de pausas; cultura organizacional.

Apesar das regulamentações e benefícios amplamente conhecidos, a implementação da ergonomia enfrenta desafios no Brasil, especialmente em pequenas e médias empresas (PMEs). Muitas vezes, há falta de conhecimento técnico ou recursos financeiros para adaptar os ambientes. No entanto, é importante destacar que a ergonomia não exige, necessariamente, grandes investimentos. Simples ajustes, como a reorganização do espaço ou a instrução de boas práticas, podem trazer resultados expressivos.

Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, realizada pelo IBGE, cerca de 15% dos trabalhadores brasileiros sofriam de dores crônicas relacionadas a atividades laborais. Isso demonstra a urgência de ações mais amplas e eficazes para promover a ergonomia em todos os setores.

Investir em ambientes de trabalho saudáveis e na ergonomia é essencial para reduzir custos com afastamentos, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e aumentar a produtividade das empresas. Essa prática é um compromisso ético e estratégico que beneficia tanto os empregadores quanto os empregados.

Empresas brasileiras que implementaram programas ergonômicos, como a Natura e a Embraer, são exemplos de sucesso, mostrando que é possível aliar bem-estar, sustentabilidade e eficiência operacional. Essas experiências reforçam que, além do cumprimento da legislação, a ergonomia é uma ferramenta poderosa para a inovação e o crescimento sustentável.

8 HISTÓRICO DA EMPRESA

O grupo EBD é composto por estruturas de concessionária e distribuidora de gêneros alimentícios. Está ativo em Macapá desde 2009. A loja é dividida em departamento de vendas

e pós-vendas, para a marca JEEP e RAM. A seguir será apresentado os dados da empresa no quadro 3.

Quadro 3: Dados da empresa.

DADOS DA EMPRESA	
NOME CONCESSIONÁRIO: VIA MARCONI VEÍCULOS LTDA	
CNPJ: 00512663001086 IE: 030504791	
ENDEREÇO: JUSCELINO KUBITSCHKE, 291, GALPÃO A CEP: 68903-197	

Fonte: Dos autores, 2024.

É composto por 27 colaboradores (quadro 4) até o presente momento, sendo eles:

Quadro 4: Descrição da função dos colaboradores.

QUANTIDADE DE COLABORADORES	FUNÇÃO
1	Gerente Geral
1	Gerente de pós vendas
5	Consultores de vendas Jeep e Ram
1	Avaliador de seminovos
1	Consultor de vendas de seminovos
1	Assistente de vendas
1	Auxiliar de assistente de vendas
1	F&i (efenai, é a conexão dos nossos consultores de vendas com os bancos)
1	Recepcionista
1	Operador de caixa
1	Agendador
1	Consultora de acessórios
1	Chefe de oficina
2	Técnicos (mecânicos)
1	Gestora de Qualidade
1	Garantista
1	Estoquista
1	Auxiliar de estoque
2	Lavadores
2	Prestadores de serviços gerais.

Fonte: Dos autores, 2024.

9 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário aplicado por meio da ferramenta Google forms, foi disponibilizado para todos os colaboradores da empresa Jeep, porém do total de 27 colaboradores, somente 19 responderam ao mesmo.

No dia 18 de novembro de 2024, foi disponibilizado o questionário para os colaboradores e no dia 22 de novembro de 2024 foi realizada uma visita à empresa para conhecermos melhor as dependências da JEEP.

Conforme a análise dos resultados obtidos pelo questionário, que envolvem as características sociodemográficas contidas todas em apêndice, frisamos que obtivemos a autorização dos resultados da pesquisa por todos os participantes.

9.1 Caracterização da população estudada quanto às variáveis sociodemográficas, econômicas hábitos de vida

A pesquisa nos mostra que a faixa etária dos colaboradores que predominou foi de 28 anos, o equivalente a 21,1%. Quanto ao sexo (gênero) dos participantes, 52,6% são do sexo masculino e 47,4% do sexo feminino.

Ao serem questionados a qual raça eles se consideram, 52,6% se identificaram como pardos (as), 21,1% como pretos (as) e 21,1% brancos (as). Quanto ao estado civil, a maioria se considerou solteiro, caracterizando 68,4% da amostra e 15,8% casados.

Na análise da escolaridade dos colaboradores, podemos verificar que 26,3% possuem 3º grau completo, 15,8% possuem o 3º grau incompleto, 26,3% possuem o 2º grau completo, 15,8% o segundo grau incompleto e 15,8% possuem especialização completa.

Através dos resultados observa-se que mais da metade dos colaboradores realizam atividades físicas em seu cotidiano, correspondendo a 68,4% da amostra.

Verificou-se ainda, que 63,2% possuem renda entre 1 a 3 salários mínimos, 26,3% apresentam renda entre 4 a 6 salários mínimos e 10,5% com renda menor de 1 salário mínimo.

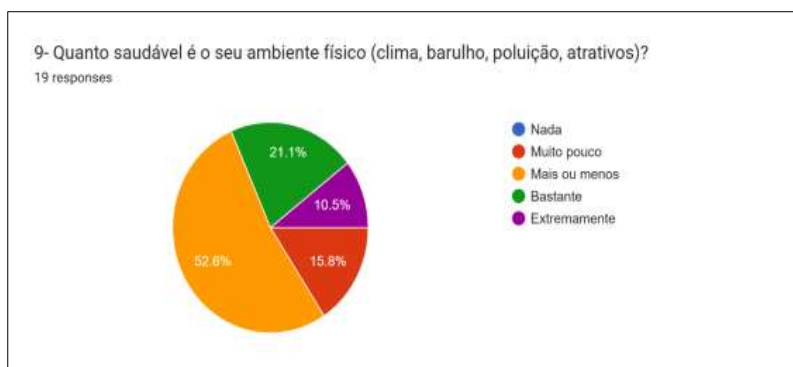
Diante dos resultados, entendemos que a maioria dos colaboradores realizam 3 ou mais vezes atividade física na semana e não fumam e nem ingerem bebida alcoólica, representando 52,6% e 63,2% respectivamente.

9.2 Resultado da pesquisa com os colaboradores

No presente estudo, os resultados pertinentes às variáveis físicas, psicológicas, relações sociais e meio ambiente, obtivemos as seguintes respostas contidas no quadro 5 abaixo:

Na questão de número 9, referente às variáveis físicas do ambiente de trabalho, foi desenvolvido o seguinte questionamento: Quanto saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?

Gráfico 1- Grau de satisfação quanto às variáveis físicas do ambiente de trabalho

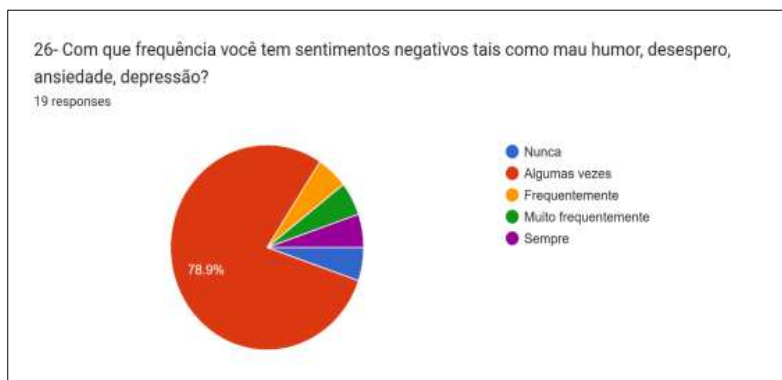


Fonte: Dos autores, 2024.

A amostra nos traz o percentual de 52,6%, que corresponde um pouco mais da metade do total de colaboradores, que informam que o ambiente de trabalho é mais ou menos saudável.

A segunda questão realizada foi baseada nas variáveis psicológicas, correspondente à pergunta de número 26, buscou apurar o seguinte apontamento: Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

Gráfico 2- Frequência que os colabores sentem sentimentos negativos



Fonte: Dos autores, 2024.

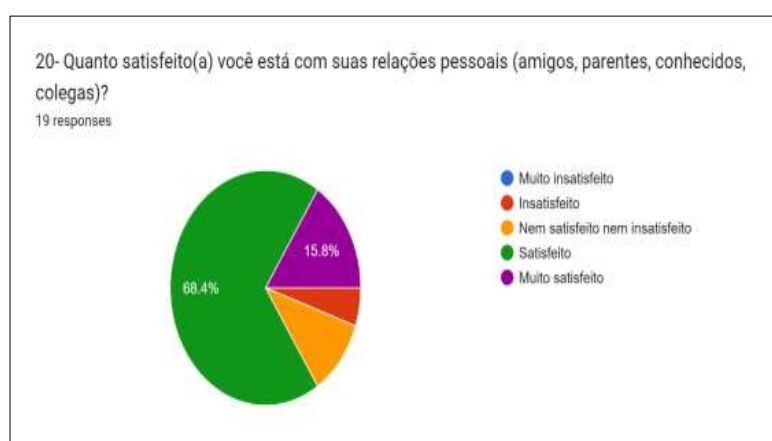
Um resultado significativo de 78,9%, responderam que algumas vezes possuem sentimentos negativos. Segundo Mendes e Cruz (2004) apud Carneiro (2018, p.28):

O trabalho apresenta dimensões que são paradoxais, as quais merecem ser mais profundamente exploradas de forma a elucidar suas consequências para a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores. (MENDES; CRUZ, 2004) O trabalho nunca é neutro: pode ser fonte de adoecimento ou fonte de saúde, a depender das contingências nas quais é desenvolvido.

O trabalho pode ser um agente de promoção tanto de consequências positivas quanto negativas para o colaborador. Tudo vai depender da relação do ambiente e clima organizacional onde ele está inserido.

No que tange às variáveis de relações sociais, a pergunta 20 questionou: Quanto satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

Gráfico 3- Grau de satisfação quanto às relações sociais



Fonte: Dos autores, 2024.

Nesta variável, 68,4% se mostraram satisfeitos quanto às suas relações pessoais. Nesse sentido, o IFMG-MG (2023) explicita que:

Durante o transcorrer destas interações, vão se formando, para além dos vínculos profissionais, vínculos pessoais, que, quando são positivos, podem gerar uma relação mais estreita, de amizade, por exemplo. Por outro lado, se a interação é negativa, ela se restringirá ao ambiente de trabalho, causando, não raras vezes, conflitos pessoais, que poderão vir a prejudicar o trabalho em equipe e o andamento do mesmo. Se a pessoa possui relações amigáveis, nas quais é tratada com respeito e cordialidade, e tem a percepção de que pode contar com o apoio de seus colegas, é provável que ela obtenha satisfação e prazer na realização de suas atividades, que trabalhe motivada, e, por fim, que tenha uma maior qualidade de vida no trabalho.

O ser humano quando possui suas relações sociais bem sólidas e estabelece um grau de lealdade, respeito, proteção, afetividade, ele consegue realizar suas atividades com muito mais afinco, motivação e satisfação, agindo de forma muito mais colaborativa, do que quando ele não possui vínculos verdadeiros, pois quando não existe essa troca ele terá mais vivências negativas, acarretando em possíveis conflitos pessoais, prejudicando o trabalho do mesmo.

No que se refere às variáveis do meio ambiente no qual o colaborador está inserido, na pergunta de número 28, foi perguntado que: Qual seu nível de satisfação com a "qualidade de

vida no trabalho" dentro do contexto organizacional do seu ambiente laboral (ambiente de trabalho)?

Gráfico 4- Grau de satisfação quanto à qualidade de vida dentro da empresa



Fonte: Dos autores, 2024.

Mais da metade dos colaboradores, o que correspondeu a 63,2% da amostra, responderam estarem satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho dentro do contexto organizacional do seu ambiente laboral.

O questionário ainda contou com duas perguntas abertas, para saber a real opinião dos entrevistados. Sendo elas as perguntas número 35 e 36.

35 - Tem alguma medida que promova a qualidade de vida no trabalho que você acrescentaria para ser executada dentro da empresa?

Quadro 5: Resposta da pergunta aberta.

Funcionários (F)	Resposta
F1	Benefícios voltados ao bem-estar.
F2	Saúde física e psicológica
F3	No meu ponto de vista a impressão poderia ter atividade de ginástica elaborar pelo menos uma vez por semana para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores
F4	Não vejo mais medidas a serem adicionadas.
F5	A empresa em que trabalho já disponibiliza fisioterapeuta ocupacional quinzenalmente para todos os colaboradores. Oferta acompanhamento psicológico. Dentre outros benefícios.
F6	Palestras educativas, breves de 1 hora com dinâmicas. Ex. Setembro amarelo, ou saúde emocional. Coisas desse tipo que não tomam muito tempo.

F7	Ter uma sala de descanso
F8	Escala 4/3
F9	Psicólogo disponível
F10	No momento não

Fonte: Dos autores, 2024.

Os resultados apresentados demonstram uma preocupação com a promoção da qualidade de vida no trabalho por meio de ações voltadas tanto ao bem-estar físico quanto psicológico. A valorização da saúde física, evidenciada pela sugestão de atividades como ginástica laboral semanal, reflete uma abordagem preventiva para melhorar a disposição e reduzir o estresse. Já a ênfase no bem-estar psicológico, como a disponibilidade de um psicólogo e palestras educativas relacionadas a campanhas como o setembro Amarelo, destaca a importância de criar um ambiente de apoio emocional e conscientização.

Além disso, a sugestão de uma sala de descanso reforça a necessidade de espaços para recuperação e relaxamento, essenciais para manter a produtividade e o equilíbrio dos trabalhadores. De modo geral, essas propostas são práticas e viáveis, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, acolhedor e motivador, o que impacta positivamente tanto os colaboradores quanto os resultados organizacionais.

36 - Quais fatores você considera principais e que influenciam na qualidade de vida dos colaboradores?

Quadro 6: Resposta da pergunta aberta.

Funcionários (F)	Resposta
F1	Empresa humanizada
F2	Remuneração, ambiente psicológico e físico de trabalho, motivação para o exercício da atividade, vale alimentação, carga horária, oportunidade de crescimento, etc.
F3	Ginástica elaborar
F4	Reconhecimento remunerado, promoção
F5	Harmonia
F6	Descanso e ambiente saudável para os colaboradores
F7	Possibilidade de crescimento profissional

F8	Uma boa relação coletiva e o fluxo correto do processo dentro da empresa para concluir todos os setores de forma correta
F9	Se 1 falha, gera retrabalho para os demais. Por isso é necessário o acerto de todos os setores e a boa relação coletiva para existir comunicação ativa e todos falarem a mesma língua no processo
F10	O bom diálogo evita brigas e fofocas. Isso é um ponto importante pra mim.
F11	Lugar harmonioso e com respeito.
F12	Poucas folgas

Fonte: Dos autores, 2024.

A análise dos resultados evidencia a relevância de fatores internos e externos no impacto direto sobre a qualidade de vida dos colaboradores. Elementos como ambiente de trabalho saudável, políticas de valorização profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e suporte à saúde mental e física se destacaram como prioritários para o bem-estar. Outro ponto observado foi a influência da liderança e do estilo de gestão no engajamento e na percepção de pertencimento dos colaboradores. Equipes que se sentem ouvidas e valorizadas demonstram maior motivação, produtividade e índices de satisfação.

Os dados sugerem que a implementação de programas voltados para a qualidade de vida, como flexibilização de horários, benefícios voltados à saúde, e ações de capacitação, contribuem significativamente para a redução do estresse ocupacional e para a retenção de talentos. É importante destacar que o bem-estar dos colaboradores não se limita a questões financeiras, mas envolve também aspectos emocionais e sociais. Empresas que priorizam uma abordagem holística no cuidado com os colaboradores tendem a obter melhores resultados organizacionais e promover uma cultura corporativa mais inclusiva e sustentável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente observamos o quanto a QVT está sendo difundida dentro do contexto organizacional, não só na esfera privada, mas também na esfera pública. A qualidade de vida no trabalho busca atender às necessidades individuais e coletivas dos funcionários e está ligada a fatores como satisfação, aspectos sociais, psicológicos, físicos, bem-estar, motivação e produtividade no trabalho.

TOMAZ et al. (2016) apud Silva (2023, p. 2)

Uma melhor qualidade de vida pode impactar positivamente no desempenho dos trabalhadores e os programas de QVT estão sendo cada vez mais espalhados pelo mundo, pois com sua implantação é possível proporcionar condições de desenvolvimento pessoal do trabalhador e o seu bem-estar (TOMAZ et al., 2016).

A qualidade de vida bem estabelecida e praticada dentro das empresas, pode-se tornar um agente motivador para os colaboradores e ser uma vantagem competitiva para a organização, pois dessa forma o colaborador trabalhando em um ambiente agradável, com condições físicas, psicológicas, sociais e ambientais favoráveis, ele trabalhará mais motivado e será mais produtivo, sendo um resultado muito positivo para o alcance dos objetivos organizacionais.

Nesse sentido, a pesquisa realizada atingiu os seus objetivos propostos, onde constatou-se que a empresa JEEP apesar de ter ações voltadas para a prática da qualidade de vida no trabalho, precisa melhorar o desenvolvimento dos programas de QVT, para garantir o bem-estar e promover um ambiente de trabalho mais saudável e mais prazeroso aos seus colaboradores. Isso se corrobora com os 63,2% de grau de satisfação dos seus colaboradores quanto à “qualidade de vida no trabalho” promovida dentro do contexto organizacional do seu ambiente laboral.

Ficou evidenciado a importância da prática da QVT e os impactos que ela gera no desempenho pessoal, na produtividade e nos resultados organizacionais. Os trabalhadores quando possuem uma melhor qualidade de vida são propensos a desenvolver relações interpessoais mais positivas, refletindo em um ambiente mais colaborativo e inovador. Implementar a QVT não é apenas uma questão de bem-estar, mas também estratégica, considerando que um trabalhador satisfeito e saudável, é um agente fundamental para o sucesso de qualquer organização.

Marques (1996) apud Limongi-França (2022, p. 47) salienta ainda sobre o impacto que a QVT causa na produtividade do colaborador, expondo que:

“Um dos fatores mais essenciais para assegurar a produtividade dos Recursos Humanos, sem dúvida alguma, é a garantia da plena saúde e vitalidade. Os programas de qualidade de vida mudam o comportamento, atuam preventivamente, reduzem custos e contribuem para atrair ou reter colaboradores. Ao elegermos SAÚDE E VITALIDADE como fatores essenciais para a produtividade, tínhamos em mente que a chave do desenvolvimento e o crescimento das organizações, e indiretamente da produtividade, está na capacidade cerebral dos Recursos Humanos. Em outras palavras, a capacidade de iniciativa, a competência profissional, a inventividade, a autodisciplina e o pensamento estratégico- o hábito de agir no presente, tendo em vista o futuro- estão diretamente ligados às condições de saúde e educação de cada um” (Marques, 1996, p. 197)

Organizações que investem em ações voltadas à qualidade de vida não apenas fortalecem sua cultura corporativa, mas também se destacam no mercado como empregadoras

de excelência, criando um ciclo virtuoso de benefícios para empresa e colaboradores. Esse compromisso exige planejamento estratégico e uma abordagem integrada, visando atender tanto às necessidades individuais quanto às demandas organizacionais.

O resultado da pesquisa nos revela ainda, os fatores que influenciam na QVT dentro da empresa JEEP, sendo eles: físicos, psicológicos, relações sociais e meio ambiente. Ainda analisando os resultados, tomamos ciência que a melhoria desses aspectos irá criar um ambiente de trabalho mais satisfatório e eficiente, gerando benefícios tanto para organização quanto para seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 de dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e-biblioteca/plano-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-plansat.pdf/view>>. Acesso em: 01 de dez. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Relatório sobre Intoxicações por Agrotóxicos no Brasil**. 2023. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/>>. Acesso em: 01 de dez. 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Editora Manole, p. 1-512, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: Gestão do talento humano**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas, p. 1-480, 2020.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5ª ed. São Paulo: Editora Casa da Qualidade, p. 1-126, 1996.

FIOCRUZ. **Impactos da COVID-19 na Saúde Ocupacional**. 2022. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/>>. Acesso em: 01 de dez. 2024.

Fundação Getulio Vargas (FGV). **Relatório sobre trabalho remoto no Brasil**, 2022. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/>>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde: Estatísticas sobre Saúde Mental**. 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html>>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS. **A importância da interação social no ambiente de trabalho**. 2023. Disponível em: <<https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/qualidade-de-vida-no->>

trabalho/a-impostancia-da-interacao-social-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=Se%20a%20pessoa%20possui%20rela%C3%A7%C3%B5es,qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2022.

BRASIL. Lei Nº 6.321, de 14 de abril de 1976. Institui o Programa de Alimentação do Trabalhador. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1976. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6321.htm>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

Ministério da Economia. **Normas Regulamentadoras (NR)**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

Ministério Público do Trabalho. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br>>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: <www.gov.br>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <<https://www.ilo.org>>. Acesso em: 06 de dez. 2024.

TAMAYO, A. MENDES, A. **Bem-estar e qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem integrada. Porto Alegre: Artmed, 2005.

SILVA, T. **A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações**. ed. 232, v. 11. Fortaleza: Revista Científico Semana Acadêmica, 2023. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/100_a_importancia_da_qvt_nas_organizacoes_0_0.pdf. Acesso em: 06 de dez. 2024.

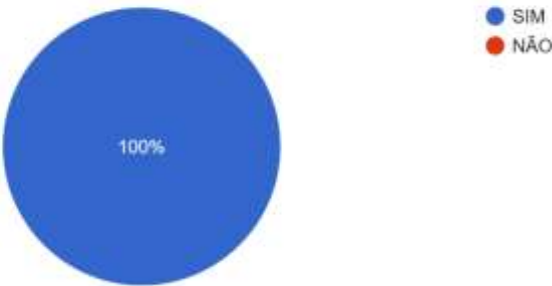
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Estatísticas de Acidentes de Trabalho**. 2023.

WALTON, R. **Quality of Work Life**: what is it? Sloan Management Review, 15(1), 11-21, 1973.

APÊNDICE A - Questionário sobre a avaliação de qualidade de vida no trabalho (QVT)

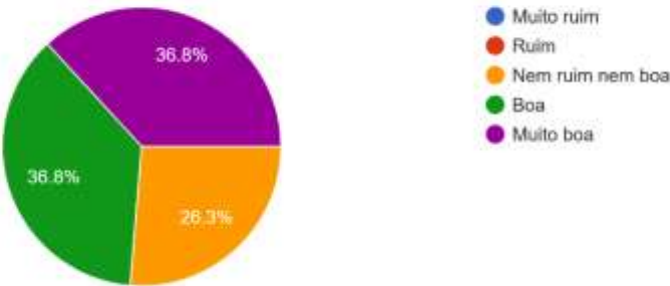
Você autoriza a divulgação dos dados da pesquisa? Obs: seu nome não será revelado

19 responses



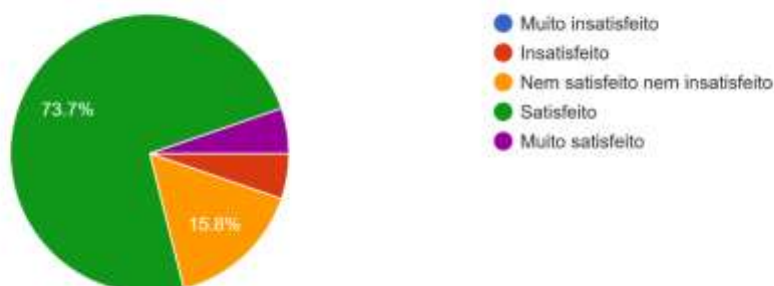
1- Como você avaliaria sua qualidade de vida?

19 responses



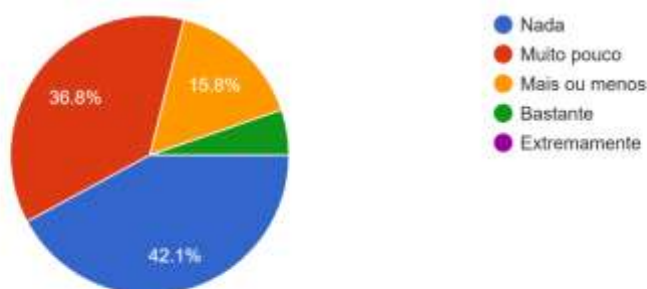
2- Qual o grau de satisfação com a sua saúde?

19 responses



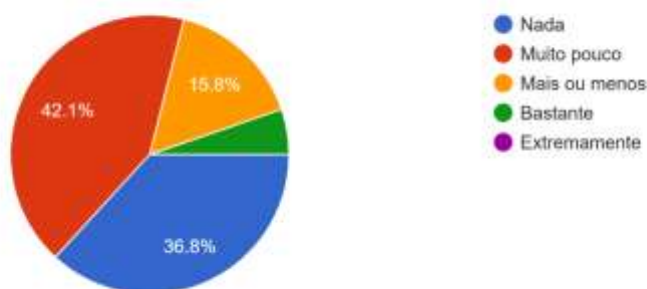
3- Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

19 responses



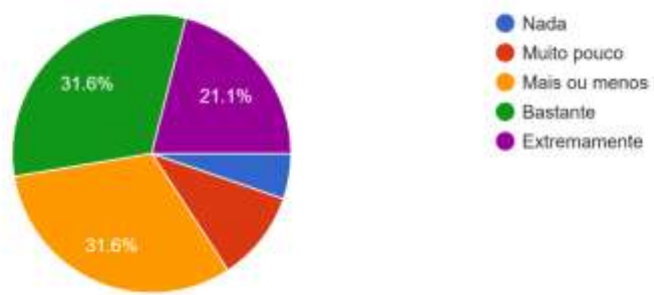
4- O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

19 responses



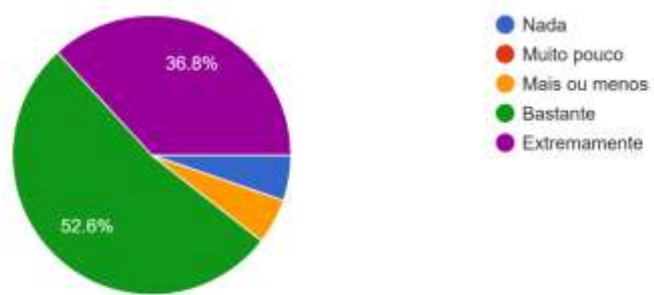
5- O quanto você aproveita a vida?

19 responses



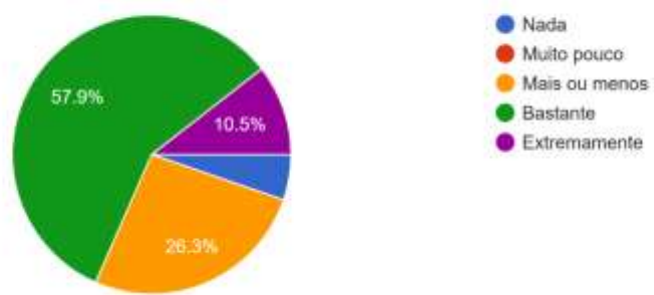
6- Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?

19 responses



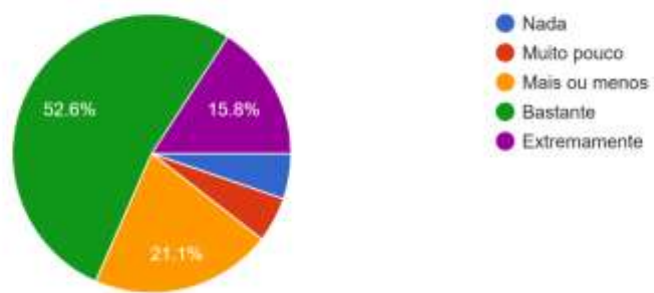
7- O quanto você consegue se concentrar?

19 responses



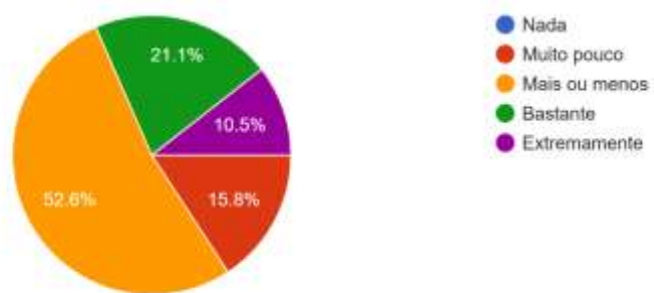
8- Quanto seguro(a) você se sente em sua vida diária?

19 responses



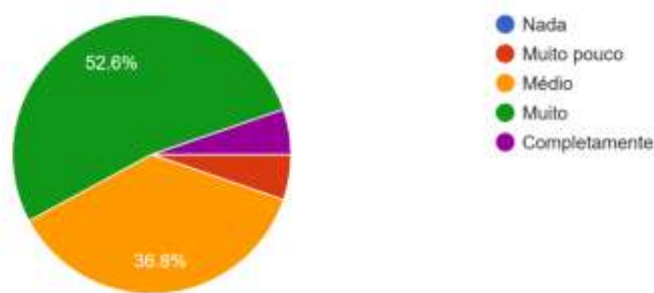
9- Quanto saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?

19 responses



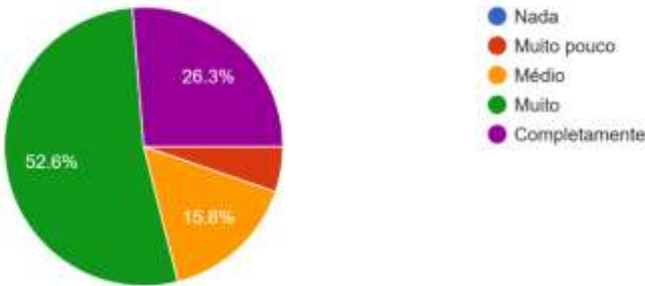
10- Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?

19 responses



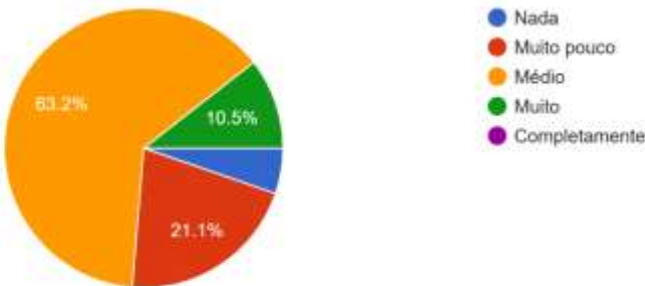
11- Você é capaz de aceitar sua aparência física?

19 responses



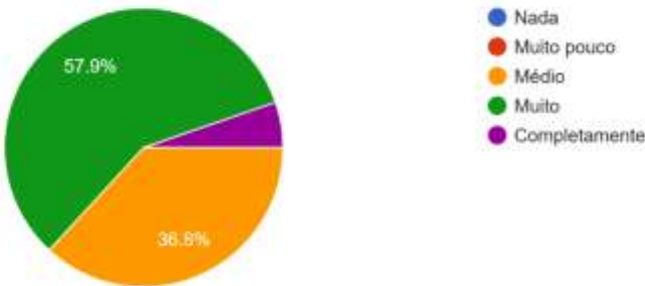
12- Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

19 responses



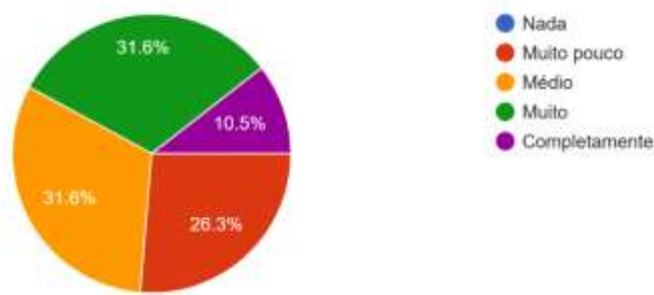
13- Quanto disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?

19 responses



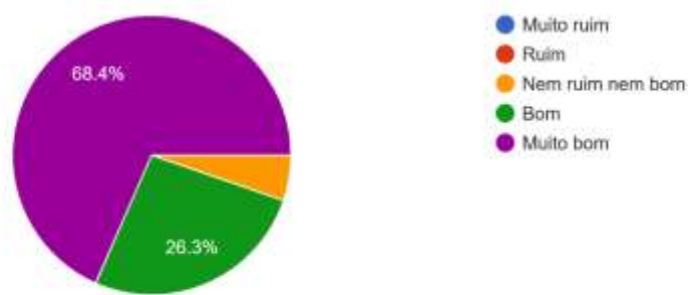
14- Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?

19 responses



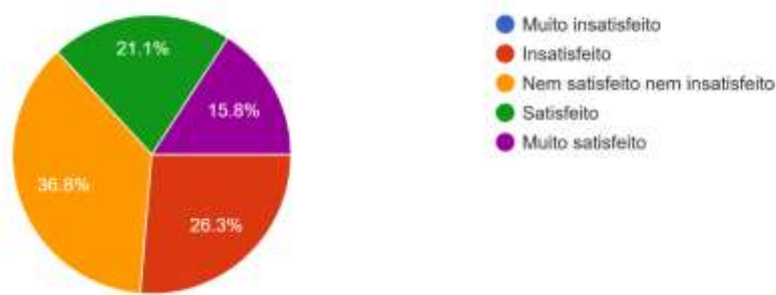
15- Quanto você é capaz de se locomover?

19 responses



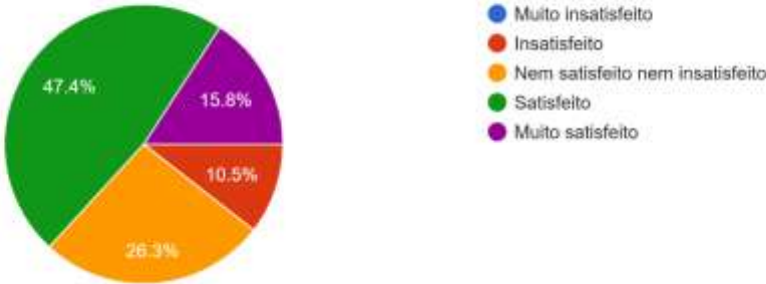
16- Quanto satisfeito(a) você está com o seu sono?

19 responses



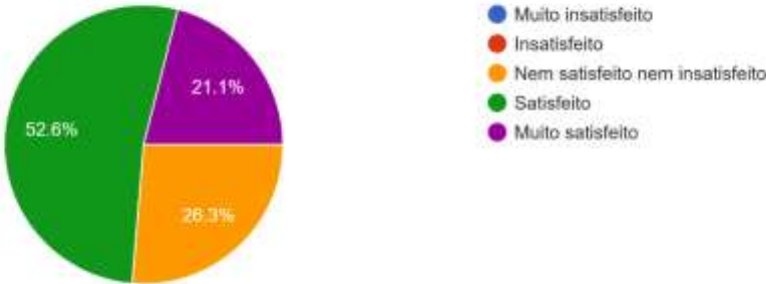
17- Quanto satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

19 responses



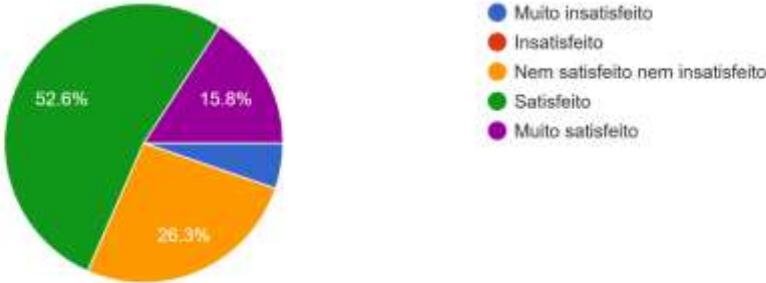
18- Quanto satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?

19 responses



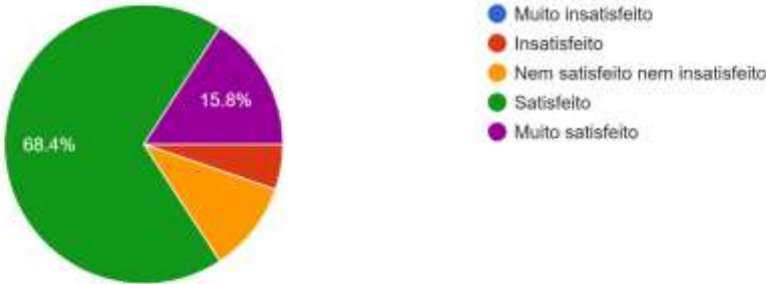
19- Quanto satisfeito(a) você está consigo mesmo?

19 responses



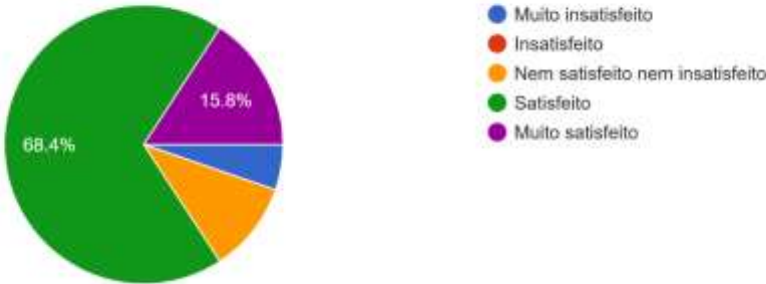
20- Quanto satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

19 responses



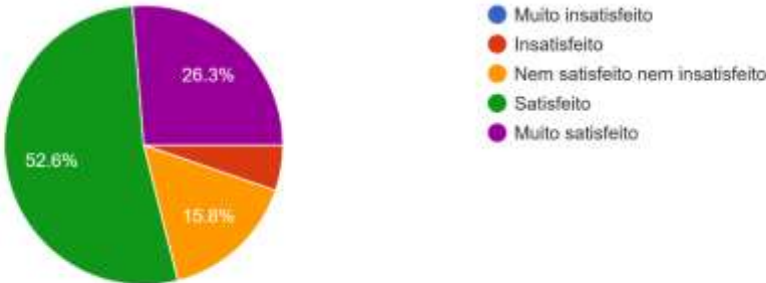
21- Quanto satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

19 responses



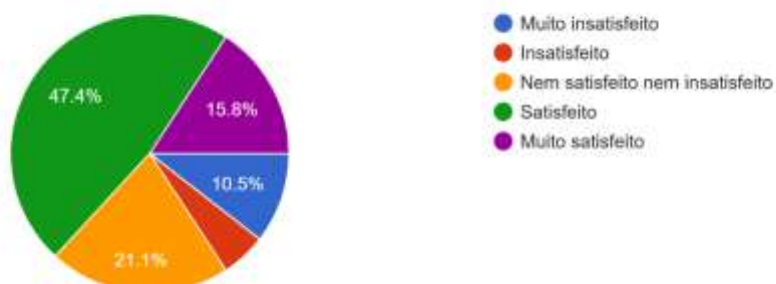
22- Quanto satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

19 responses



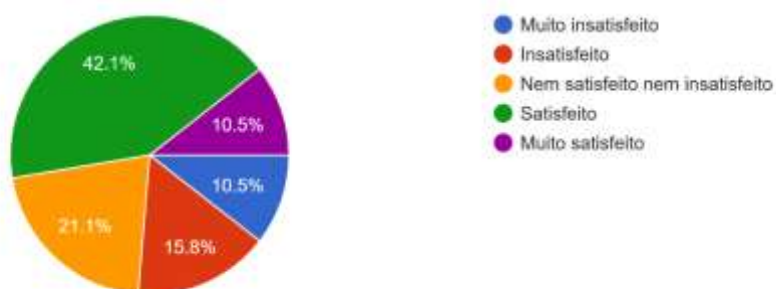
23- Quanto satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?

19 responses



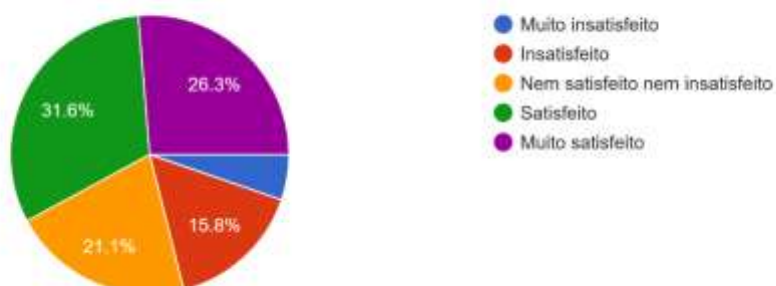
24- Quanto satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

19 responses



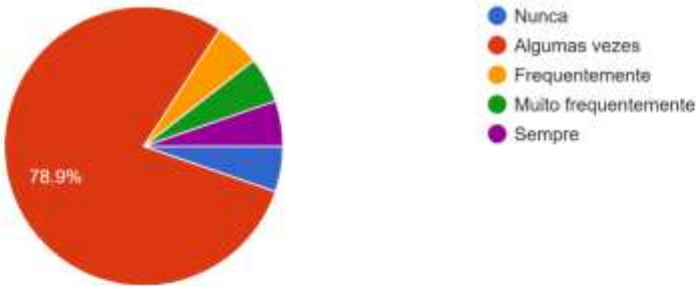
25- Quanto satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

19 responses



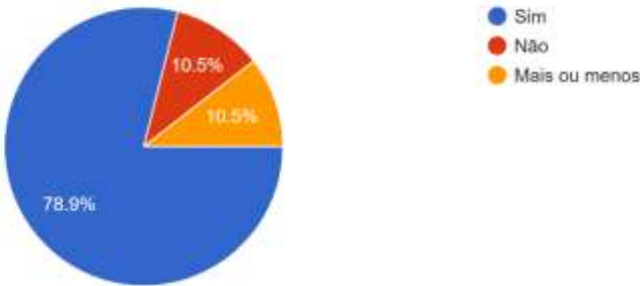
26- Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

19 responses



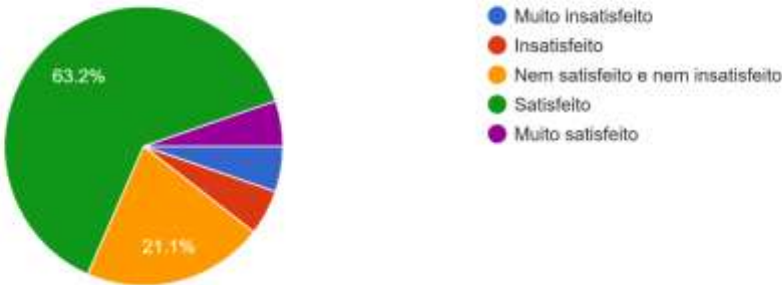
27- Você sabe o que é qualidade de vida no trabalho e sua importância?

19 responses



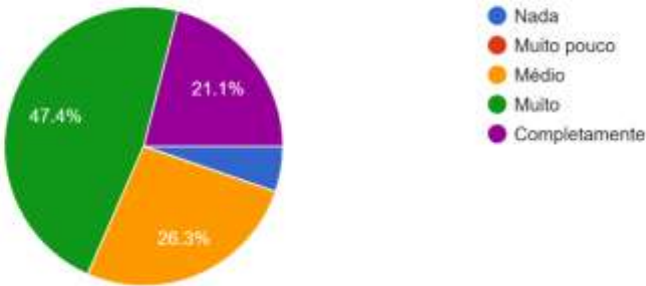
28- Qual seu nível de satisfação com a "qualidade de vida no trabalho" dentro do contexto organizacional do seu ambiente laboral (ambiente de trabalho)?

19 responses



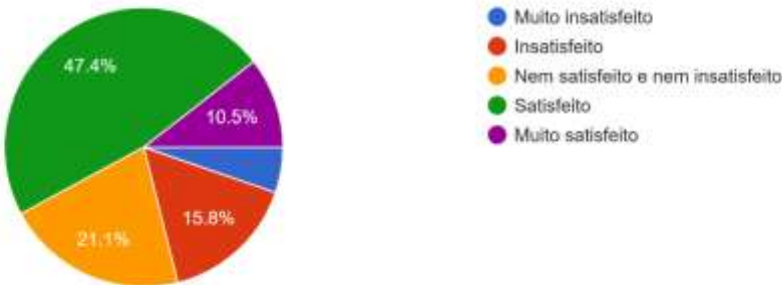
29- De acordo com o seu ponto de vista, quanto a qualidade de vida no trabalho impacta a produtividade e sinergia (esforço coletivo para um objetivo comum) dos colaboradores?

19 responses



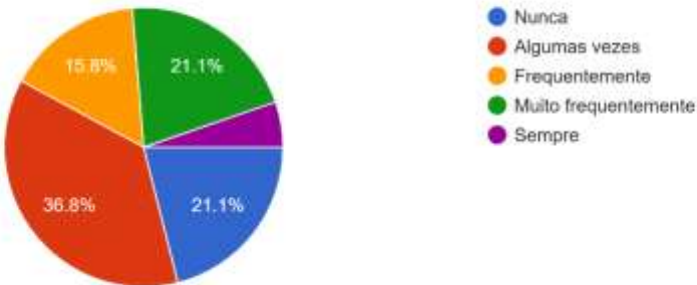
30- Qual seu nível de satisfação com as ações implementadas para promover a qualidade de vida no trabalho dentro da empresa onde você trabalha?

19 responses



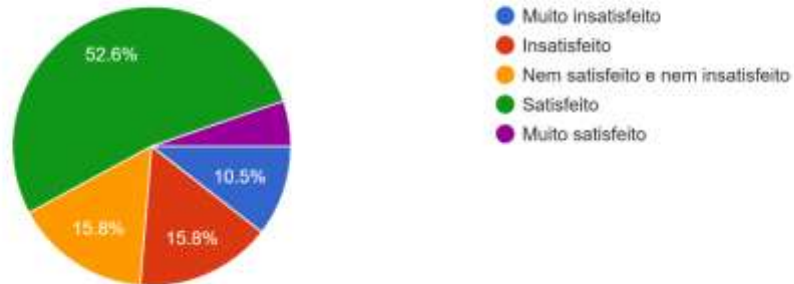
31- É feita a coleta de feedback (receber uma resposta quanto ao trabalho e comportamento de um funcionário, gestor ou equipe) dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho?

19 responses



32- Qual seu nível de satisfação com a forma que a saúde mental e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal são abordadas dentro da empresa?

19 responses



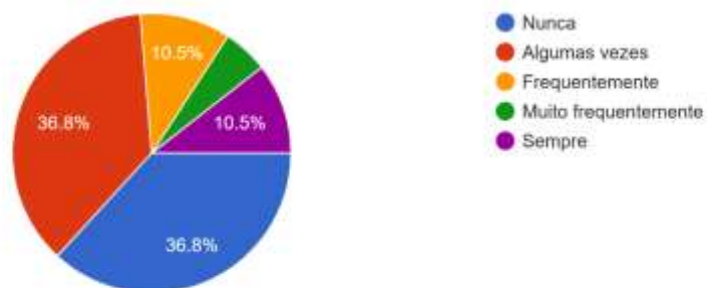
33- Você concorda que a qualidade de vida no trabalho interfere diretamente nas outras áreas de sua vivência, tais como convívio familiar, social?

19 responses



34- A empresa dá algum tipo de suporte emocional e psicológico para os seus colaboradores?

19 responses



35- Tem alguma medida que promova a qualidade de vida no trabalho que você acrescentaria para ser executada dentro da empresa? 19 respostas

Não

.

benefícios voltados ao bem-estar. Saúde física e psicológica

No meu ponto de vista a impressão poderia ter atividade de ginástica elaborar pelo menos uma vez por semana para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores

Grêmio

Sem resposta

.

No momento não

Sim

Não vejo mais medidas a serem adicionadas. A empresa em que trabalho já disponibiliza fisioterapeuta ocupacional quinzenalmente para todos os colaboradores. Oferta acompanhamento psicológico. Dentre outros benefícios.

Escala 4/3

Ter uma sala de descanso

Saber ouvir

Psicólogo(a) disponível

Palestras educativas, breves de 1 hora com dinâmicas. Ex. Setembro amarelo, ou saúde emocional. Coisas desse tipo que não tomem muito tempo

Prefiro não responder.

36- Quais fatores você considera principais e que influenciam na qualidade de vida dos colaboradores? 19 respostas

.

Empresa humanizada

Remuneração, ambiente psicológico e físico de trabalho, motivação para o exercício da atividade, vale alimentação, carga horária, oportunidade de crescimento, etc...

Ginástica elaborar

Reconhecimento remunerado, promoção

Harmonia

Descanso e ambiente saudável para os colaboradores

Possibilidade de crescimento profissional

Sim

Uma boa relação coletiva e o fluxo correto do processo dentro da empresa para concluir todos os setores de forma correta. Se 1 falha, gera retrabalho para os demais. Por isso é necessário o acerto de todos os setores e a boa relação coletivas para existir comunicação ativa e todos falarem a mesma língua no processo.

O tempo

Lugar harmonioso e com respeito.

Organizar funcionalidade do trabalho

Poucas folgas

O bom diálogo evita brigas e fofocas. Isso é um ponto importante pra mim.

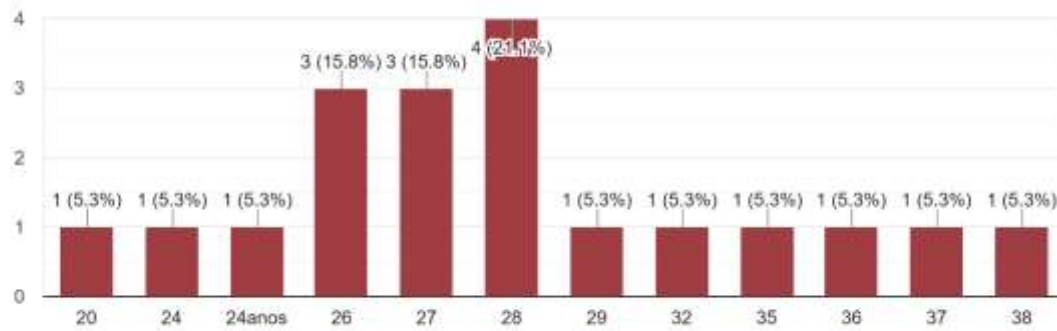
Educação

Prefiro não responder.

..

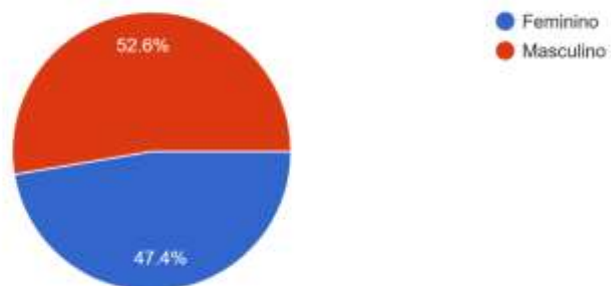
Idade

19 responses



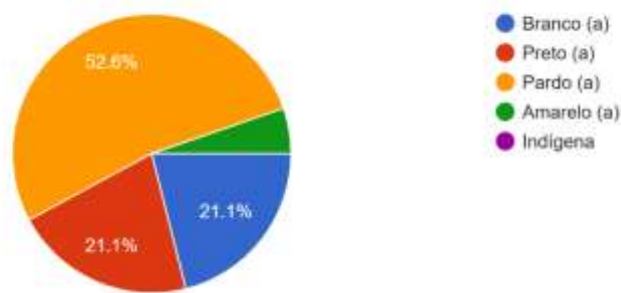
Sexo

19 responses



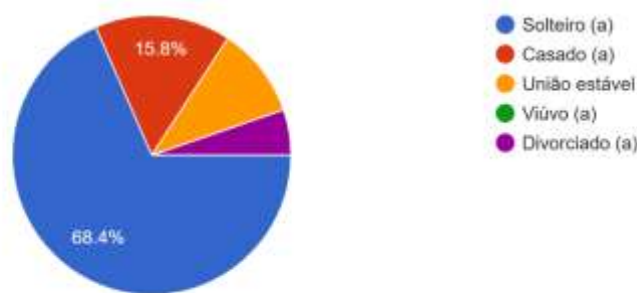
Raça

19 responses



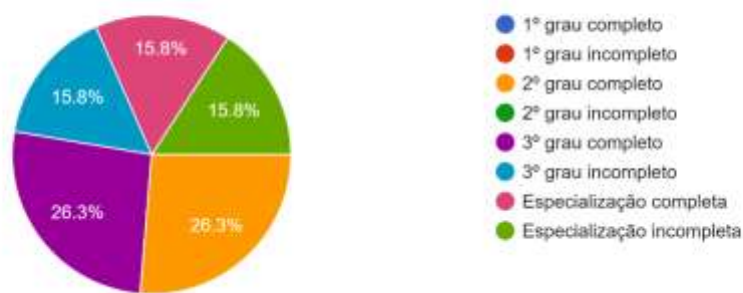
Estado civil

19 responses

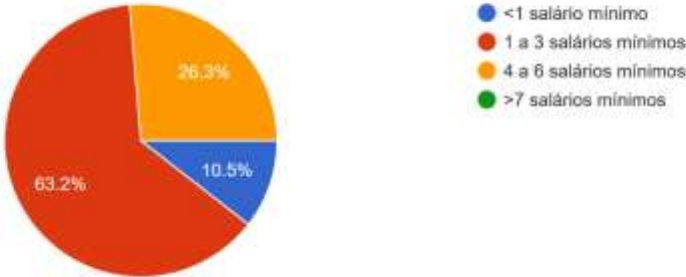


Escolaridade

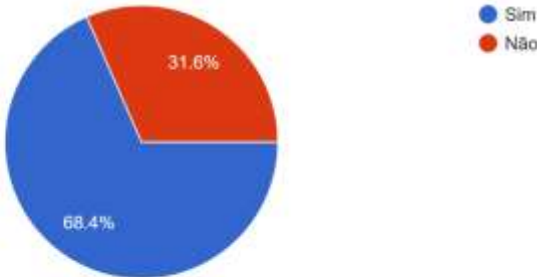
19 responses



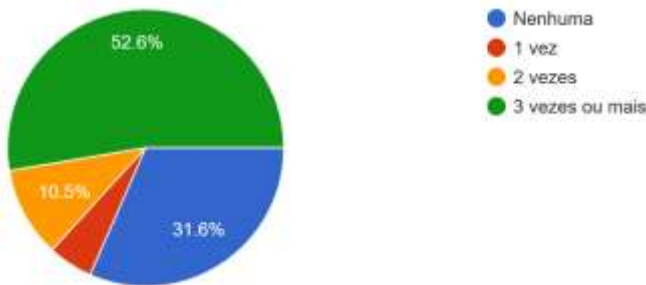
Renda familiar
19 responses



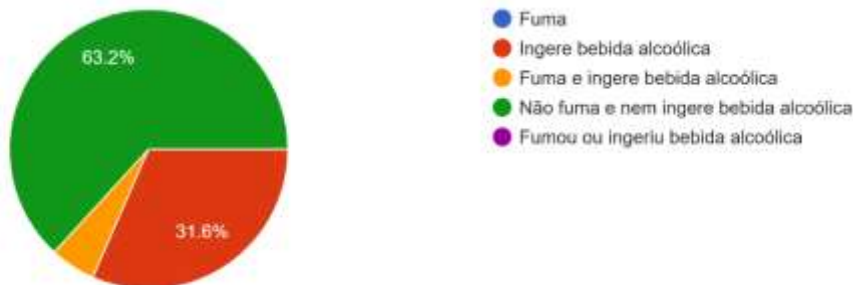
Realiza atividade física
19 responses



Em quantas vezes na semana você realiza atividade física
19 responses



Hábitos de vida
19 responses



ANEXO A – REGISTRO FOTOGRÁFICO DA EMPRESA JEEP















