

PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO: OBSERVAÇÃO EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO

Milena Alves Mendes¹
Alcione Januária Teixeira da Silveira²

cionepsi@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

RESUMO

A Qualidade de vida no trabalho (QVT), deixou de ser vista como um simples gasto e passou a ser encarada como uma iniciativa inovadora, capaz de trazer benefícios tanto para o bem-estar dos colaboradores quanto para a própria organização. O objetivo do trabalho foi verificar se existem estratégias de promoção de qualidade de vida e bem-estar para os funcionários de um Centro Universitário. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa realizada em cumprimento do Estágio Supervisionado do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix por meio de observação e entrevista em um Centro Universitário com a Psicóloga de Recursos Humanos (RH). Os resultados apresentaram que o Centro Universitário implementa ações para promover qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho para os seus colaboradores, tais como eventos em datas comemorativas, dinâmicas, rodas de conversas, momentos de lazer e de reflexão, pesquisas de campo, entre outras atividades. O trabalho desenvolvido pelo psicólogo organizacional na gestão de pessoas é fundamental para promoção de bem-estar e qualidade de vida aos colaboradores da organização, visto que, sua formação focada na compreensão do indivíduo, permite uma análise aprofundada dos fatores internos e externos que afetam a motivação dos indivíduos.

PALAVRAS-CHAVE: QVT; psicologia; trabalho; bem-estar.

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), emergiu com o propósito de lidar com os dilemas sociais, tecnológicos, políticos e econômicos dos séculos XX e XXI, estabelecendo-se como uma área precursora e contemporânea que desempenha um papel fundamental como atividade profissional (Rosa; Pisoni; Dalbosco, 2016). A POT é um campo que investiga como as pessoas se relacionam com o trabalho e a sociedade, considerando que o trabalho é essencial para a sobrevivência e para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos (Santos; Caldeira, 2014).

¹Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

²Psicóloga, Doutoranda em Educação, Mestre em Educação e Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

De acordo com Campos *et al.*, (2011), a Psicologia Organizacional e do Trabalho busca melhorar o ambiente de trabalho e compreender os fenômenos que afetam a vida do trabalhador em seu contexto pessoal e profissional, com o objetivo de promover seu bem-estar. Através da psicologia das organizações, é possível realizar atração e seleção de pessoal, analisar o clima organizacional, resolver conflitos entre funcionários, organizar treinamentos para melhorar habilidades e desenvolver dinâmicas de grupo.

Nas organizações, as pessoas são vistas como recursos, pois contribuem com suas habilidades e conhecimentos para impulsionar a produção e o crescimento da organização. No entanto, é crucial lembrar que esses indivíduos são seres humanos, com personalidades, expectativas e objetivos pessoais, além de necessidades próprias (Andrade, 2012).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) visa equilibrar as necessidades individuais dos funcionários e os objetivos da empresa, buscando melhorar a satisfação dos colaboradores diante dos diversos fatores que influenciam a qualidade de vida no ambiente corporativo e o rendimento no nível de produtividade das organizações, com o objetivo de garantir benefícios tanto para a empresa quanto para os colaboradores, promovendo resultados mais positivos e desenvolvendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Ferreira, 2019).

À medida que os afastamentos se tornam mais frequentes e as ações trabalhistas aumentam, as empresas estão cada vez mais percebendo a importância de implementar a Qualidade de Vida no Trabalho. A QVT deixou de ser vista como um simples gasto e passou a ser encarada como uma iniciativa inovadora, capaz de trazer benefícios tanto para o bem-estar dos funcionários quanto para a própria organização, que é a principal interessada (Oliveira; Medeiros, 2018).

Geralmente, a elaboração e aplicação de programas destinados a melhorar a qualidade de vida dos funcionários são conduzidos pelo setor de Recursos Humanos da empresa, onde uma equipe de profissionais trabalha em conjunto para alcançar os resultados desejados. O psicólogo organizacional desempenha diversas funções direcionadas ao bem-estar e à satisfação dos funcionários, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e aumentar a produtividade (Silva; Faria, 2018).

O trabalho em questão justifica-se através de uma experiência de estágio do curso de psicologia realizada por meio de observação em um Centro Universitário na Zona da Mata Mineira.

Nossa hipótese para essa questão é que promover qualidade de vida e bem-estar no local de trabalho pode contribuir significativamente para a criação de um ambiente laboral mais agradável para os colaboradores, resultando em maior eficiência e produtividade.

O objetivo do trabalho foi verificar se existem estratégias de promoção de qualidade de vida e bem-estar para os funcionários de um Centro Universitário.

Trabalhos como este são fundamentais para desenvolver reflexão e visibilidade sobre a necessidade de proporcionar um ambiente de trabalho saudável para os colaboradores. Além disso, contribui para a elaboração de estratégias que priorizam o bem-estar, aumentando a produtividade e impulsionando o aprimoramento do desempenho profissional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Durante as revoluções industriais nos séculos XVIII e XIX, as empresas priorizavam exclusivamente a produção, concentrando seus esforços em aumentar a quantidade produzida e melhorar os meios de produção para ampliar a participação no mercado. O bem-estar humano era negligenciado com trabalhadores sendo tratados como meros componentes do processo produtivo. Condições de trabalho precárias, jornadas extenuantes e até mesmo a exploração do trabalho infantil eram comuns, enquanto o tratamento desumano e os acidentes frequentes eram aceitos como parte normal da vida dos trabalhadores (Cavassani; Cavassani; Biazin, 2006).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) teve sua origem no setor privado, especialmente em um ambiente empresarial historicamente competitivo. Em um contexto de competição global, indivíduos com conhecimentos e habilidades destacadas tornam-se peças-chave no projeto de desenvolvimento de vantagem competitiva das empresas, de modo que a QVT tem sido frequentemente empregada para aumentar a satisfação dos colaboradores, visando a um maior engajamento com os processos e objetivos organizacionais (Garcia, 2010). Monteiro *et al.*, (2011) sugere que no atual momento do mercado, marcado pela intensa competição e pela crescente necessidade de profissionais capacitados para

enfrentar desafios constantemente mutáveis, a qualidade de vida no trabalho emerge como uma exigência individual e uma estratégia gerencial da organização essencial.

Dejours (2004) enfatiza o trabalho como papel crucial na formação da identidade, não só influenciando a subjetividade, mas também sendo uma fonte de status social. Trabalhar requer dedicação e envolvimento ativo do indivíduo em várias situações que o desafiam e o motivam no local de trabalho.

As organizações dependem principalmente das pessoas para operar, pois são elas que permitem a produção de bens e serviços, o atendimento aos clientes e obtenção do sucesso tão almejado no mercado. Pode-se afirmar que sem o trabalho, a energia, a inteligência, a dinâmica, a racionalidade e a criatividade dos indivíduos, as organizações simplesmente não poderiam existir (Ribeiro; Santana, 2015).

Diante disso, a qualidade de vida no trabalho se apresenta como um dos principais desafios para as organizações atualmente, pois influencia diretamente nos resultados da empresa. Nesse contexto, as empresas devem estar atentas a alguns indicadores que podem influenciar a qualidade de vida das pessoas que nela trabalham, como o significado da tarefa, o feedback, a autonomia, a igualdade de oportunidades, a compensação justa, a integração social e a integração entre trabalho e vida pessoal (Cavassani; Cavassani; Biazin, 2006).

A qualidade de vida no trabalho adota uma abordagem holística das pessoas, conhecida como enfoque biopsicossocial. Esse enfoque tem suas raízes na medicina psicossomática, que promove uma visão integrada e completa do ser humano, considerando aspectos biológicos, psicológicos e sociais (Maximiano, 2000).

Os seres humanos buscam maneiras simples de alcançar uma vida mais satisfatória, na qual a qualidade de vida tornou-se um objetivo primordial, refletindo o desejo por bem-estar físico, mental e social. No ambiente de trabalho, local onde as pessoas passam a maior parte do tempo, o conceito de qualidade de vida é cada vez mais relevante em um mercado competitivo e tecnologicamente avançado, no qual os trabalhadores são reconhecidos como uma verdadeira força motriz, sendo a motivação e o comprometimento essenciais, por isso promover a qualidade de vida no local de trabalho é crucial para manter esses aspectos (Alves, 2011).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho é uma área que busca melhorar a qualidade de vida na relação dos colaboradores com a organização e realizar intervenções no ambiente de trabalho. As mudanças na sociedade contemporânea, como a competitividade no mercado de trabalho e a aceleração das atividades laborais, resultam em aumento da carga horária, instabilidade no emprego e desvio de funções, afetando o bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, o psicólogo é chamado a propor soluções práticas e rápidas para esses problemas. (Santos; Caldeira, 2014).

O profissional de psicologia tem a responsabilidade ética de promover a saúde nas empresas, através da realização de atividades voltadas para a gestão do sofrimento psíquico relacionado ao ambiente de trabalho, buscando transformá-lo em uma experiência construtiva (Bastos, 2009).

Atualmente, a saúde mental é um dos novos olhares da Psicologia dentro do ambiente de trabalho. Os psicólogos assumem uma posição estratégica entre os interesses dos gestores e dos trabalhadores, focando na qualidade de vida e bem-estar nas relações interpessoais. Eles lidam com conflitos cotidianos nas empresas, visando promover o bem-estar e o desenvolvimento humano. Para isso, os psicólogos consideram alguns aspectos dentro da organização, como o sentido do trabalho na produção da subjetividade do indivíduo, a cultura e o clima organizacional, a proteção da saúde do trabalhador, e o estilo de gestão para lidar com os seus colaboradores e implementar intervenções necessárias (Santos; Caldeira, 2014).

3 METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa através de observação e entrevista realizada em um Centro Universitário com a Psicóloga de Recursos Humanos (RH). Na pesquisa qualitativa, a vida humana é percebida como interativa e interpretativa, sendo o objetivo do pesquisador qualitativo manter um contato direto e contínuo com o cotidiano dos sujeitos analisados, pois estes estão suscetíveis a influências contextuais que podem ocasionar mudanças ao longo do processo de coleta de dados (Oliveira, 2008).

O método de observação contribui significativamente para a construção do conhecimento científico, especialmente nas ciências sociais, uma vez que esse

método permite entender os fatos relacionados aos fenômenos no momento em que ocorrem e possibilita a coleta de uma grande quantidade de informações sobre uma situação específica. Além disso, ele está conectado com a observação participante, que envolve a imersão do pesquisador no objeto de estudo, permitindo uma compreensão mais profunda do fenômeno estudado e o registro de eventos excepcionais, oferecendo vantagens ao capturar detalhes que poderiam escapar em uma observação distante e sistemática da realidade (Soares; Pereira; Dias, 2011).

Duarte (2004) enfatiza que as entrevistas desempenham um papel fundamental nas pesquisas que tem a finalidade de mapear práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios de grupos sociais específicos. Esse método de coleta de dados permite ao pesquisador mergulhar profundamente na percepção e significado da realidade de cada indivíduo, oferecendo um entendimento maior das relações dentro do grupo. As entrevistas exigem preparo teórico e competência técnica por parte do pesquisador e para conduzi-las da maneira adequada, é necessário que o pesquisador defina claramente os objetivos de sua pesquisa, conheça o contexto em que a investigação será realizada, esteja familiarizado com o roteiro da entrevista, demonstre segurança e autoconfiança, e mantenha um certo nível de formalidade sem perder de vista os objetivos da pesquisa.

Este estudo faz parte do cumprimento do estágio supervisionado do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix. A observação realizada totalizou 40h, durante os meses de fevereiro a maio de 2024.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Centro Universitário observado se localiza em uma cidade na Zona da Mata Mineira, com uma estimativa de 18.552 habitantes (IBGE, 2022). De acordo com a Psicóloga de Recursos Humanos (RH), a Instituição possui aproximadamente 230 colaboradores, distribuídos em diversas funções, incluindo professores, alunos estagiários, funcionários de serviços gerais, membros dos departamentos financeiro e administrativo, equipe de marketing, recepcionistas e bibliotecários. Além disso, a Instituição oferece diversos Cursos de Graduação, Pós Graduação e Cursos Técnicos.

Em nossas observações, acompanhamos diversas ações da instituição durante o estágio. Em um evento acompanhamos no mês de março, em

homenagem ao Dia Internacional da Mulher, palestras e dinâmicas para as colaboradoras dos departamentos financeiro e administrativo, equipe de marketing, serviços gerais, recepcionistas e bibliotecárias. A primeira palestra foi conduzida pela Liga de Dermatologia composta por alunas do curso de Medicina, que compartilharam dicas sobre cuidados com a pele e realizaram uma dinâmica de mito ou verdade relacionada ao uso do protetor solar, proporcionando interação e risadas entre as colaboradoras. Na sequência, as alunas da Liga de Ginecologia realizaram palestra abordando cuidados que as mulheres devem ter com os seus corpos e destacaram a importância da saúde mental para a qualidade de vida, realizaram uma dinâmica com o objetivo de reforçar a individualidade e a importância de cada colaboradora na empresa. Para concluir a ação em homenagem ao Dia Internacional da Mulher, o Centro Universitário proporcionou um café da tarde muito especial para as colaboradoras.

Martins (2021) ressalta que a qualidade de vida nas empresas costumava ser associada apenas à produção, atualmente considera não só a qualidade de vida no trabalho, mas também a qualidade de vida dos colaboradores, visto que é essencial analisar as organizações e seus colaboradores de maneira integrada, pois ambos estão profundamente interconectados e dependem um do outro em termos de produtividade, qualidade e eficiência. Dessa forma, programas de qualidade de vida no trabalho são imprescindíveis para promover bem-estar e saúde, motivando os funcionários, reconhecendo seu desempenho e proporcionando desenvolvimento profissional, tornando assim, o ambiente de trabalho mais agradável.

Na mesma direção, acompanhamos a promoção de um evento no mês de maio, em homenagem ao Dia das Mães, na qual foi realizada uma roda de conversa com as colaboradoras do Centro Universitário que eram mães, entre elas estavam as auxiliares de serviços gerais, recepcionistas e as colaboradoras dos departamentos administrativo e financeiro. A roda de conversa foi conduzida por uma professora da Instituição, graduada em Psicologia, especialista em Psicologia de Puerpério e com Capacitação em Psicologia Perinatal. Nesse evento, as colaboradoras em um momento de interação e acolhimento, compartilharam suas experiências maternas, abordando os desafios de conciliar trabalho e maternidade, além de discutirem a sobrecarga que recai enfrentada pelas mães nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos. Juntas, as colaboradoras tiveram a

oportunidade de elaborar estratégias para lidarem com essas dificuldades. No final desse evento, foi distribuído uma lembrança (creme hidratante), para as colaboradoras e um cartão com uma mensagem especial em homenagem ao Dia das Mães, destacando o quanto são fortes e incríveis.

Implementar um plano de qualidade de vida no trabalho é uma estratégia competitiva que melhora a satisfação dos funcionários e a imagem da organização no mercado (Martins, 2021).

Tentando fazer compreensão dessas ações, perguntamos a psicóloga de RH, quais ações são realizadas na instituição para promoção da qualidade de vida no trabalho e ela nos respondeu:

Em quase todas as datas comemorativas realizamos algum tipo de roda de conversa envolvendo os colaboradores, onde realizamos dinâmicas, proporcionamos momentos de reflexão e os presentearmos com lembranças. Realizamos outras ações como pesquisas de campo também e temos a Comissão Própria de Avaliação – CPA que avalia aspectos em geral da instituição. Uma ação que estamos transformando em tradição é um Evento que é um momento de diversão e integração de todos os colaboradores de todas as unidades, neste evento oferecemos café da manhã e almoço com dinâmicas e competições de grupo. Ao fim do ano realizamos nossa festa de fim de ano, onde comemoramos o novo ano que está por vir a agradecemos a todos os colaboradores pelo ano trabalhado. Todos os colaboradores são convidados a participar juntamente com suas famílias neste evento. Organizamos uma festa com muita comida, bebida e dança também. É importante frisar que neste dia os colaboradores não “trabalham” na festa, eles são convidados, então contratamos equipes para o buffet, limpeza, segurança, entre outros (Psicóloga, 2024).

Acompanhamos durante as observações no estágio, a organização do Evento citado pela psicóloga. O evento teve sua primeira edição, em setembro de 2023, os colaboradores participaram de atividades lúdicas e esportivas, fortalecendo o espírito de equipe. O encontro visou fortalecer o relacionamento entre membros de diferentes setores e proporcionar uma visão recreativa da rotina dos colaboradores, com foco no bem-estar e nas relações interpessoais.

A implementação da Gestão de Qualidade de Vida no ambiente corporativo é fundamental para reconhecer a importância dos funcionários dentro da organização. Os programas de QVT têm como objetivo criar condições de trabalho mais agradáveis e melhores em termos de saúde física, emocional e social, além de promover a comunicação e a integração entre as equipes e seus superiores (Ribeiro; Santana, 2015).

A Comissão Própria de Avaliação (CPA), no Brasil, surgiu com a implementação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, com a principal função de coordenar a autoavaliação nas Instituições de Ensino Superior (BRASIL, 2004). De acordo com Sordi (2011), a CPA visa fortalecer a reflexão a partir dos dados de avaliação, que são sistematizados em relatórios para subsidiar o processo decisório local e apoiar o Projeto Pedagógico Institucional (PPI). Além disso, ela promove a participação coletiva dos atores sociais, melhorando a qualidade do ensino de maneira organizada e plural, possibilitando que diversos membros da instituição contribuam para identificar potencialidades, fragilidades, avanços, retrocessos, expectativas, necessidades, interesses e demandas da realidade institucional.

Perguntamos a psicóloga do RH, como são planejadas as ações para a promoção de qualidade de vida e ela nos disse:

A nossa equipe de Gestão de Pessoas no início do ano realiza uma reunião para planejarmos os eventos e atividades que serão realizados mês por mês até o término do ano. Este cronograma nos ajuda a evitar imprevistos e não atrasarmos ou esquecermos de alguma data importante. Nos baseamos nas datas comemorativas e informativas dentro do respectivo ano (Dia da mulher, dia dos pais, páscoa, dia da consciência negra, etc.) e algumas tradições que já temos na instituição como os fóruns, entre outros (Psicóloga, 2024).

As empresas tem apostados em projetos de Qualidade de Vida no Trabalho, com o apoio do Psicólogo Organizacional e do setor de Recursos Humanos (RH) para a criação de um ambiente de trabalho positivo, no qual os colaboradores possam desempenhar suas funções com dedicação e entusiasmo, contribuindo assim para o seu desenvolvimento pessoal e profissional e para uma relação mais agradável entre chefes e funcionários (Souza, 2021).

Ferreira e Dias (2017) destacam que a empresa que valoriza Qualidade de Vida no Trabalho e a satisfação de seus colaboradores, e que possui um clima organizacional motivador, tende a elaborar planos de ação para atender às necessidades dos funcionários, visando maior eficácia organizacional. Torna-se evidente que a satisfação e a motivação dos funcionários não dependem apenas do salário, mas também do respeito e do reconhecimento de sua importância dentro da organização.

Durante o estágio, acompanhamos uma Pesquisa de Clima Organizacional, que aplicamos juntamente com a Psicóloga de Recursos Humanos (RH) para os colaboradores da empresa. De acordo com a Psicóloga, essa pesquisa tem o objetivo de conhecer as pessoas que trabalham na organização e analisar suas necessidades e insatisfações, visando criar ações que possam melhorar o ambiente de trabalho.

O clima organizacional é um dos principais focos dos psicólogos que se dedicam à saúde mental no trabalho, visto que o clima organizacional está ligado ao nível de interação entre os trabalhadores e a organização, bem como à cultura organizacional. Assim, avaliar o clima organizacional é necessário para fortalecer tanto a saúde dos trabalhadores quanto a da organização, prevenindo o adoecimento no ambiente de trabalho (Santos; Caldeira, 2014). A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta valiosa para o desenvolvimento de programas que visem melhorar a qualidade, aumentar a produtividade e implementar políticas internas. Um clima organizacional favorável beneficia clientes, organizações e colaboradores (Bispo, 2006).

Assim sendo, para que a Qualidade de Vida no Trabalho seja efetiva, é necessário que a gerência e o RH estejam conscientes da relevância do bem-estar dos colaboradores, para que a partir dessa conscientização, o RH possa desenvolver ações preventivas e programas de QVT com a finalidade de resolver problemas cotidianos, como desgastes físicos e emocionais (Ribeiro; Santana, 2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante as observações e resultados da pesquisa, é possível afirmar que o Centro Universitário observado implementa ações para promover qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho para os seus colaboradores, tais como eventos em datas comemorativas, dinâmicas, rodas de conversas, momentos de lazer e de reflexão, pesquisas de campo, entre outras atividades. Nesse sentido, é importante ressaltar que quanto maior o investimento em qualidade de vida no ambiente de trabalho, maior será o retorno em termos de produtividade, qualidade dos serviços, comprometimento e benefícios financeiros para a organização.

Torna-se evidente que o trabalho desenvolvido pelo psicólogo organizacional na gestão de pessoas é fundamental para promoção de bem-estar e qualidade de vida aos colaboradores da organização, visto que, sua formação focada na compreensão do indivíduo, permite uma análise aprofundada dos fatores internos e externos que afetam a motivação dos indivíduos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **INTERFACEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011. Disponível em: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/34135>. Acesso em: 29 de mar. de 2024.

ANDRADE, Rubia Manarim. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. 2012. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/1077/1/Rubia%20Manarim%20Andrade.pdf>. Acesso em: 26 de mar. de 2024.

BASTOS, Edu Álvaro Manso. O que fazemos quando fazemos psicologia do trabalho?. **Psicólogo Informação**, v. 13, n. 13, p. 99-125, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoinfo/v13n13/v13n13a07.pdf>. Acesso em: 01 de abr. de 2024.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Production**, v. 16, p. 258-273, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 de mai. de 2024.

BRASIL. **Lei no 10.861, de 14 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Brasília, DF, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/10.861.htm. Acesso em: 31 de mai. de 2024.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara *et al.* Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 31, p. 702-717, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfC9mJtLnYGZqc8wCF6mG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 de fev. de 2024.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. **XIII SIMPEP**, p. 41-47, 2006. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em: 31 de mar. de 2024.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xctc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 de mar. de 2024.

DUARTE, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em revista**, n. 24, p. 213-225, 2004. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/er/n24/n24a12.pdf>. Acesso em: 10 de abr. de 2024.

FERREIRA, Gabriel Cristiano. Qualidade de vida no trabalho. **Dicionário de trabalho e tecnologia**, 2019. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/27664/1/GABRIEL_CRISTIANO_FERREIRA_ATIVIDADE%2BDEFESA.pdf. Acesso em: 26 de mar. de 2024.

FERREIRA, Geovani Batista; DIAS, Cátia Castro. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 3, n. 2, p. 30-43, 2017. Disponível em: <http://www.psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/145>. Acesso em: 14 de mai. de 2024.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/229077775.pdf>. Acesso em: 30 de mar. de 2024.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro** 2010. Minas Gerais: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/matipo/panorama>. Acesso em: 13 de maio de 2024.

MARTINS, Ana Clara. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2021. 28. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Faculdade Pitágoras, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/43119/1/ANA_CLARA_MARTINS.pdf. Acesso em: 13 de mai. de 2024.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da escola científica a competitividade em economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/000923671>. Acesso em: 31 de mar. de 2024.

MONTEIRO, Eloína Maria Ávila *et al.* O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEG (ISSN 2236-1197)**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011. Disponível em: https://web.archive.org/web/20180417205222id_/http://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/viewFile/93/60. Acesso em: 30 de mar. de 2024.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015. Disponível em: <https://maiscursoslivres.com.br/cursos/9460f6036bd48ae161c924f917a4f405.pdf>. Acesso em: 13 de maio de 2014.

ROSA, Amanda Martinello; PISONI, Kelly Zanon De Bortoli; DALBOSCO, Thayla. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO. **IMPACTO CIENTÍFICO E SOCIAL NA PESQUISA**, 2016. Disponível em: https://web.archive.org/web/20180719110311id_/http://www.bibliotekevirtual.org/livros/registrados/pdfs/978-85-99924-83-9.pdf#page=52. Acesso em: 26 de fev. de 2024.

OLIVEIRA, Cristiano Lessa. Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. **Travessias**, v. 2, n. 3, 2008. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/download/3122/2459>. Acesso em: 26 de fev. de 2024.

OLIVEIRA, Gleyson Soares; MEDEIROS, Sousa Hercilio. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/Milena%20Alves%20Mendes/Downloads/230-Texto%20do%20artigo-678-1-10-20190802%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Milena%20Alves%20Mendes/Downloads/230-Texto%20do%20artigo-678-1-10-20190802%20(1).pdf). Acesso em: 25 de mar. de 2024.

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira; CALDEIRA, Patrícia. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **O portal dos psicólogos**, 2014. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>. Acesso em: 27 de fev. de 2024.

SILVA, Kassia Alves Silva Alves; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018. Disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7/139>. Acesso em: 25 de mar. de 2024.

SOARES, Joélcio Gonçalves; PEREIRA, Tiago Katu; DIAS, Wolliver Anderson. Método da observação: reflexões acerca de seu uso e formas de aplicação. **Revista Eletrônica Partes**, v. 5, n. 1, p. 1-5, 2011. Disponível em: https://www.academia.edu/4914317/M%C3%A9todo_da_Observa%C3%A7%C3%A3o_reflex%C3%B5es_acerca_de_seu_uso_e_formas_de_aplica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 26 de fev. de 2024.

SORDI, Mara Regina Lemes de. Comissão Própria de Avaliação (CPA): similaridades e dessemelhanças no uso da estratégia na educação superior e em escolas do ensino fundamental. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 16, n. 03, p. 603-617, 2011. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/aval/v16n03/v16n03a06.pdf>. Acesso em: 31 de mai. de 2024.

SOUZA, Milena Soza de. **Como a Qualidade de Vida no Trabalho pode contribuir para a saúde mental dos colaboradores.** 2021. 27 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Anhanguera, Pelotas, 2021. Disponível em:
https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/43650/1/MILENA_SOZA.pdf. Acesso em: 13 de mai. de 2024.