

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

SAGGIN, Thiago Carvalho¹
SILVA, Kelviny da²
ANTONIOLI, Bian Inez³

Recebido em 15 de junho de 2025. Aceito em 01 de julho de 2025. Disponível online em 28 de agosto de 2025.

RESUMO

No século XXI, as novas tecnologias e as teorias organizacionais são produtos do desejo de uma vida melhor e do impacto da globalização na consciência das pessoas em relação ao mercado de trabalho. Humanizar e orientar o trabalho da sociedade são indispensáveis para a natureza produtiva da produção social. Este trabalho estuda a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em escritório de Contabilidade, visando melhorar o ambiente laboral e entender as relações interpessoais. Questões como a real eficiência da equipe são abordadas, destacando que pequenos fatores são cruciais para a produtividade, especialmente em um contexto de práticas sustentáveis. A QVT envolve condições físicas, psicológicas, sociais e organizacionais que afetam a satisfação e o desempenho dos colaboradores. É um conceito multidisciplinar que deve ser construído em conjunto entre a organização e os colaboradores. Fatores como reconhecimento e desenvolvimento são mais motivadores que a remuneração, que é considerada apenas um fator higiênico. A pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva, aplicando questionário com 10 questões a 7 colaboradores. A análise dos dados revelou predominância feminina e uma faixa etária entre 25 a 34 anos, indicando diferentes percepções sobre o ambiente de trabalho. A maioria dos funcionários ganha entre 1 a 2 salários mínimos, o que impacta sua qualidade de vida. Em síntese, esse artigo estuda 10 questões-chaves fundamentais para QVT baseadas no modelo de Walton (1973) como Relações Interpessoais, Saúde Mental e Rotina de Trabalho.

Palavra-chave: Qualidade de vida no trabalho; Saúde Mental ; Relações Interpessoais ; Organizacional.

ABSTRACT

In the 21st century, new technologies and organizational theories are products of the desire for a better life and the impact of globalization on people's awareness of the labor market. Humanizing and guiding the work of society are indispensable for the productive nature of

¹ Discente do Curso de Ciências Contábeis na Faculdade de Alta Floresta (FAF); thiagosaggin3@gmail.com

² Discente do Curso de Ciências Contábeis na Faculdade de Alta Floresta (FAF); kelvinyhenrique15052006@gmail.com

³ Bacharela em Administração, Especialista em Gestão de Pessoas, Gestão Estratégica e de Negócios e Didática do Ensino Superior e professora no Curso MBA em Gestão de Pessoas e MBA em Gestão Estratégica e de Negócios no Centro de Pós Graduação de Alta Floresta (CPAF) bianca_antoniolli@hotmail.com

social production. This study examines the Quality of Work Life (QWL) in an Accounting office, aiming to improve the work environment and understand interpersonal relationships. Issues such as the actual efficiency of the team are addressed, highlighting that small factors are crucial for productivity, especially in the context of sustainable practices. QWL involves physical, psychological, social, and organizational conditions that affect employee satisfaction and performance. It is a multidisciplinary concept that must be built together between the organization and the employees. Factors such as recognition and development are more motivating than remuneration, which is considered merely a hygiene factor. The research is characterized as exploratory and descriptive, applying a questionnaire with 10 questions to 7 employees. The data analysis revealed a female predominance and an age range between 25 to 34 years, indicating different perceptions about the work environment. The majority of employees earn between 1 to 2 minimum wages, which impacts their quality of life. In summary, this article studies 10 key issues fundamental to QWL based on Walton's model (1973) such as Interpersonal Relationships, Mental Health, and Work Routine.

Keywords: Quality of life at work; Mental Health; Interpersonal Relationships; Organizational.

1 INTRODUÇÃO

No presente século com a criação de novas tecnologias e o surgimento de novas teorias organizacionais, é evidente a busca por maiores condições de vida em meio a essa sociedade contemporânea, onde a globalização influenciou na ampla conscientização dos indivíduos em relação ao mercado de trabalho. A maior flexibilização e humanização do ambiente de serviço aparece como essencial para o aumento de produtividade e eficiência das empresas.

O artigo realizado tem como objetivo estudar dados de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores do escritório de Contabilidade. Com o princípio de sugerir melhorias constantemente para o ambiente de trabalho, a pesquisa visa aperfeiçoar a jornada de trabalho ao compreender as relações interpessoais de cunho organizacional que ocorrem neste universo. Por meio da identificação de conflito ou confronto de interesses sociais em meio ao escritório, questiona-se: “o escritório promove QVT aos seus colaboradores, segundo a visão dos mesmos?”. Pequenos fatores que poderiam passar despercebidos em épocas passadas são cruciais para uma jornada de trabalho eficiente, isto se deve a novas práticas de sustentabilidade e padrões organizacionais.

Nesse cenário, a QVT se torna essencial para um ambiente de trabalho moderno ideal, visando maior harmonia e produtividade em ambiente fechado ao analisar aspectos chaves que serão estudados e compreendidos ao decorrer deste artigo, estes sendo: Renda mensal, Necessidades básicas, Camaradagem, etc. Segundo essa linha de raciocínio, os principais

fatores que afetam os círculos de relações no trabalho são aqueles que não abrangem aspectos materiais, mas sim psicológicos e que afetam não só qualidade de vida no trabalho como também a produtividade como um todo. Por fim, é de suma importância relembrar que a QVT é essencial para o bom funcionamento da empresa com um todo, se tornando necessário fazer uma pesquisa para encontrar certas adversidades que possam se tornar um problema futuro no escritório de contabilidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma abordagem que considera as condições físicas, psicológicas, sociais e organizacionais que influenciam diretamente a satisfação, bem-estar e desempenho dos colaboradores nas organizações. Este conceito multidisciplinar engloba áreas como administração, psicologia organizacional, sociologia do trabalho e ergonomia. A QVT não é apenas responsabilidade da organização ou dos colaboradores, conforme afirma Limongi-França (2007, p. 25, 27): "A QVT deve ser vista como um processo construído entre a organização e os colaboradores." Ao construir esse processo em conjunto, o ambiente de trabalho melhora, proporcionando momentos agradáveis que motivam os colaboradores a desempenharem suas funções de maneira eficiente e precisa, beneficiando tanto a organização quanto os indivíduos. O objetivo da QVT é criar um ambiente onde os colaboradores se sintam seguros, com boas oportunidades de desenvolvimento. Segundo Frederick Herzberg (1966, p. 113), o salário não é o principal fator para a permanência dos colaboradores:

"Fatores como reconhecimento, realização e crescimento profissional são os verdadeiros motivadores no trabalho, enquanto o salário é considerado um fator higiênico, cuja ausência causa insatisfação, mas sua presença não garante motivação."

Segundo Chiavenato (2004), QVT refere-se ao grau de satisfação que as pessoas têm com suas atividades laborais, considerando tanto os aspectos tangíveis, como remuneração e infraestrutura, quanto os intangíveis, como reconhecimento, ambiente organizacional e possibilidade de crescimento. O autor enfatiza que ambientes saudáveis promovem maior motivação, engajamento e produtividade, sendo estratégicos para a sustentabilidade organizacional.

A estrutura conceitual mais difundida para análise da QVT é a proposta por Walton (1973), que delineou oito critérios interdependentes: compensação justa e adequada; condições

de trabalho seguras e saudáveis; oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento contínuo; integração social no ambiente de trabalho; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho. Para o autor, a QVT não depende apenas de aspectos técnicos e econômicos, mas também de valores humanos e sociais.

Estudos recentes também apontam que fatores como clima organizacional, liderança humanizada e cultura organizacional inclusiva são cada vez mais valorizados pelos trabalhadores, muitas vezes mais do que a remuneração. Em consonância com a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (1966), aspectos como reconhecimento, crescimento profissional e relacionamento interpessoal são considerados fatores motivacionais mais eficazes do que os chamados “fatores higiênicos”, como salário e condições físicas de trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é compreendida como um conjunto de ações que uma organização implanta para melhorar o bem-estar físico, emocional e social dos seus colaboradores no ambiente de trabalho. A QVT abrange não apenas aspectos materiais, mas também fatores psicossociais, culturais e organizacionais que afetam o desempenho e a saúde dos trabalhadores.

De acordo com Nassif et al. (2009, p. 144), “a QVT está diretamente relacionada à motivação dos colaboradores, à eficiência da organização e à capacidade de atração e retenção de talentos”. A ausência de práticas voltadas à qualidade de vida pode gerar aumento da insatisfação profissional. Promover QVT vai além de oferecer boas condições de trabalho: envolve criar um ambiente que favoreça relações interpessoais saudáveis, autonomia, participação nas decisões e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A autora ressalta que a valorização do ser humano no ambiente corporativo é uma condição essencial para o sucesso organizacional (VIEIRA, 1999).

Segundo Drucker (2001, p. 95), “as organizações do século XXI devem deixar de tratar os funcionários como meros recursos operacionais e passar a encará-los como colaboradores intelectuais, cujas ideias, criatividade e saúde emocional são ativos estratégicos para a empresa”. O autor defende que qualidade de vida e produtividade não são antagônicos, mas complementares.

Já Barros e Silva (2010) destacam que programas de QVT bem-estruturados devem incluir ações de prevenção à saúde, apoio psicossocial, comunicação eficaz, reconhecimento profissional e estímulo ao desenvolvimento contínuo. A pesquisa dos autores mostra que empresas com práticas consistentes de QVT registram menores índices de rotatividade e maior

engajamento dos trabalhadores. Por fim, Lacombe (2005) reforça que QVT é um dos principais pilares para o fortalecimento do comprometimento organizacional, sendo percebida não apenas como uma vantagem competitiva, mas como uma responsabilidade ética e social das empresas.

O conceito de qualidade de vida no trabalho é um termo amplo que vem se popularizando nos últimos anos com o estabelecimento de novos paradigmas contemporâneos que surgiram como alternativa para adaptar os indivíduos as novas empresas e sociedades, além de estar sempre presente na mídia e na literatura científica das ciências do trabalho (FERREIRA, 2011). A QVT fundamenta o essencial para se ter uma vida plena em meio a rotina de trabalho como: Saúde física e mental. O trabalho é uma das diferentes formas em que o indivíduo se transforma como pessoa e como profissional, pois é onde se alcança os maiores objetivos e metas de vida tornando-se crucial para alcançar qualidade de vida (CARNEIRO, 2018.). Nesse sentido, o conceito de dignidade e valores humanos se torna crucial para um ambiente saudável e produtivo que gera positividade e mantém a saúde mental, a qual se torna responsável pelo bem estar do trabalhador em relação ao ambiente de serviço. Em meio ao contexto da globalização e aprimoramento dos requisitos de trabalho foram se afetando aspectos que antes se consideravam inimagináveis, como o fator psicológico do indivíduo, que afeta não somente a sua saúde como também as relações interpessoais no trabalho. As crescentes e angustiantes demandas por aumento de produtividade, aliadas às agressões psicológicas que ocorrem durante a jornada de trabalho, provocam várias doenças na saúde mental do funcionário, como estresse, depressão, ansiedade, suicídio, síndrome de burnout, entre outros (ALMEIDA; OLIVEIRA, 2023).

De acordo com uma abordagem psicanalítica:

A atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos (pulsionais) persistentes ou constitucionalmente reformados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis (FREUD, 1930, p .36)

As pessoas tendem a adentrar-se a um universo de trabalho visando melhores condições físicas e financeiras e acabam por influenciar o desenvolvimento das chamadas descompensações psicóticas e neuróticas, ou seja, mesmo que não haja fator de poder patológico pode-se desenvolver várias enfermidades mentais ao vivenciar um sistema de

trabalho contrário a suas expectativas. A relação homem-organização do trabalho deve considerar três elementos: a fadiga, que reduz a flexibilidade do aparelho mental; o sistema de frustração agressividade reativa, que retém uma parcela significativa da energia pulsional; e a organização do trabalho, como um canal de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às sublimações (DEJOURS, 1992).

É fulcral pontuar que a erosão mental individual dos trabalhadores também é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção, pois induz a resiliência. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo para o este sofrer essa metamorfose e superar adversidades para alcançar a maximização da produtividade (DEJOURS, 1992). A ignorância intensifica o medo. Quanto mais a relação entre homem e trabalho se baseia na ignorância, maior é o medo que o trabalhador sente. Os recém-chegados ao emprego são mais severamente impactados, totalmente despreparados diante de um enigma e de um risco mais incerto. Como resultado, os empregados experimentam um maior temor ao mudar de cargo, já que ainda estão familiarizados com os "truques" ou "macetes". O aspecto final, aparentemente contraditório, destacado pelos trabalhadores nas pesquisas conduzidas, é que "a polivalência eleva a tensão nervosa, e existem rostos que se desintegram quando se tornam polivalentes" (DEJOURS, 1992).

A qualidade de vida no trabalho abrange não somente os indivíduos e as fronteiras físicas das organizações, mas sim uma escala muito mais profunda em uma perspectiva coletiva. O alcance de influência das organizações atinge níveis muito estruturais, abarcando fatores individuais, sociais, comunitários, ambientais, entre outros. Esta configuração requer que as instituições se afastem do imediatismo e passem a avaliar suas decisões de maneira mais cuidadosa e longitudinal, se desejam assegurar sua sobrevivência. Se uma entidade se preocupa com a qualidade de vida, deve ponderar sobre a forma como suas ações impactam os diversos grupos. Interage com diferentes públicos, adotando uma perspectiva de futuro que engloba um planejamento de curto, médio e longo prazo (FERREIRA, 2011).

Qualidade de vida não se refere somente ao indivíduo, mas sim a coletividade que abrange o que chamamos de universo organizacional, onde se desenvolve relações interpessoais que permitem uma experiência laboral que seja harmônica em todos os sentidos.

Os vínculos estabelecidos entre colegas de organização entram em cheque como um dos elementos de mais destaque que moldam aquele sistema onde convivem, pois o ser humano é um ser de relações (LEITÃO et al, 2006). As relações interpessoais manifestam-se em

consequência do processo de interação. Portanto, uma forma de ampliar o conhecimento e aprender com as variadas situações que se apresentam a cada instante (MOSCOVICI, 2011).

O tema dos vínculos interpessoais e a interação com várias dimensões, como emocional, comportamental e de personalidade, são essenciais para os processos interativos que compõem o conjunto de sistemas que estruturam a vida pessoal de cada indivíduo. Por sua vez, deve-se levar em consideração as diferenças de humor, temperamento, motivação e habilidade. Esse tipo de relacionamento favorece às pessoas a capacidade de formar e manter relações, bem como assumir vários tipos de papéis dentro de grupos de trabalho para elevar a positividade (DAVEL et al, 2007 apud FERNANDES, 2021). Quando se trata de ser humano as interações não se limitam ao racional, mas também ao emocional, o qual requer que o ser humano seja compreensivo e aberto a ouvir e entender para que haja relação e flexibilidade entre os envolvidos neste âmbito. O ser humano possui uma variedade de grupos, onde cada pessoa é um ser multidimensional, influenciado por várias variáveis, levando à sua adaptação nos grupos onde está inserida. As características únicas de cada pessoa precisam ser levadas em conta, para que possamos entender atitudes e comportamentos.

Quando se refere ao contexto do trabalho, qualquer atividade profissional implica em interações com outros indivíduos, exigindo diversas habilidades sociais, elementos da competência técnica e interpessoal requerida para a participação em diversas fases de um processo de produção. A habilidade técnica geralmente integra os objetivos educacionais dos cursos de formação profissional de segundo e terceiro graus, bem como dos treinamentos realizados dentro das organizações. Contudo, a habilidade interpessoal raramente é mencionada como meta de formação profissional, ocorrendo, frequentemente, de maneira assistemática, como um produto secundário desejável do processo de educação, comumente chamado de currículo oculto (DEL PRETTE, 2024).

As abordagens inovadoras de gestão, que orientam a modernização da produção, têm realçado a importância das dinâmicas de trabalho ligadas à essência e à excelência das relações interpessoais. Dentro desse contexto, sobressaem a consideração pela variedade de habilidades, o apreço pelo esforço conjunto, o discernimento, a inventividade e a autonomia nas escolhas, bem como a construção de meios de comunicação não formais que enriquecem os tradicionais, a percepção da significância do conforto e o cuidado com a valorização pessoal, o espaço e os valores da empresa (DEL PRETTE, 2024).

Além disso, a qualidade de vida no trabalho está intrinsecamente ligada ao equilíbrio entre as demandas profissionais e as necessidades individuais dos trabalhadores, englobando

dimensões físicas, emocionais, sociais e organizacionais. Um ambiente de trabalho que valoriza a escuta ativa, o respeito às individualidades e o incentivo ao desenvolvimento pessoal contribui significativamente para o bem-estar e para o fortalecimento das relações interpessoais. Dessa forma, a promoção de um clima organizacional positivo, que estimule a cooperação, a empatia e o reconhecimento, torna-se essencial para aumentar o engajamento e a satisfação no trabalho. A qualidade de vida, nesse contexto, vai além de benefícios materiais, abrangendo a construção de um espaço de pertencimento, onde o indivíduo se senta respeitado, seguro e motivado a contribuir com seus talentos e habilidades (LIMONGI-FRANÇA, 2019).

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos adotados para investigar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na percepção dos colaboradores de um escritório contábil. Para alcançar os objetivos propostos, foram definidos o método, as técnicas, o universo da pesquisa, a amostragem, a área de estudo, o período de realização e as estratégias de coleta e análise dos dados.

3.1 Método

Será utilizado o método monográfico, que consiste no estudo aprofundado de determinados indivíduos, profissões, condições ou instituições, com a finalidade de obter generalizações a partir de um número reduzido de casos representativos. Esta abordagem é apropriada quando se deseja compreender em profundidade um fenômeno específico, como é o caso da QVT no ambiente de trabalho.

3.2 Técnicas Utilizadas

Será aplicada a técnica de observação direta extensiva, que compreende instrumentos como questionários, formulários, medidas de opinião e de atitudes, testes, sociometria, análise de conteúdo, história de vida e pesquisa de mercado.

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário estruturado, aplicado online durante o mês de abril de 2025, com base no modelo proposto por Walton (1973). O modelo avalia a QVT por meio de oito critérios:

1. Compensação justa e adequada;
2. Condições de trabalho;
3. Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades;
4. Oportunidade de crescimento contínuo e segurança;
5. Integração social;
6. Constitucionalismo;
7. Espaço total de vida;
8. Relevância social da vida no trabalho.

O questionário foi ajustado para a realidade da organização, com 10 perguntas objetivas e algumas abertas, e foi aplicado com a finalidade de obter dados quantitativos e qualitativos. As informações quantitativas foram examinadas através de estatísticas descritivas (frequência, média, porcentagem), enquanto as informações qualitativas foram interpretadas através da análise de conteúdo, seguindo os métodos propostos por Bardin (1977).

Esta metodologia possibilitou a triangulação de dados, ampliando o entendimento dos resultados alcançados e auxiliando na identificação de estratégias direcionadas ao aprimoramento da QVT na organização.

3.3 Universo e Amostragem

A pesquisa foi realizada com 7 colaboradores do escritório contábil, de ambos os sexos, com faixa etária entre 18 e 55 anos, atuantes nos setores contábil, fiscal, departamento pessoal e administrativo. Todos possuíam vínculo empregatício ativo e exerciam suas funções de forma presencial no momento da coleta de dados.

Optou-se pela amostragem não probabilística por conveniência, que se caracteriza pela seleção dos participantes com base em sua acessibilidade e disponibilidade. Este tipo de amostragem é adequado para estudos de caráter aplicado, cujo foco é compreender percepções internas sobre um fenômeno específico, como é o caso da QVT. Os participantes foram selecionados mediante autorização da gestão, e a aplicação dos questionários ocorreu durante o horário de expediente.

3.4 Área de Estudo

A pesquisa foi desenvolvida em um escritório de contabilidade localizado na cidade de Paranaíta, que atua no setor contábil. A escolha da organização se justifica pela relevância prática e pelo acesso facilitado aos dados e participantes, além de representar um contexto propício para o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho em ambientes corporativos de pequeno e médio porte.

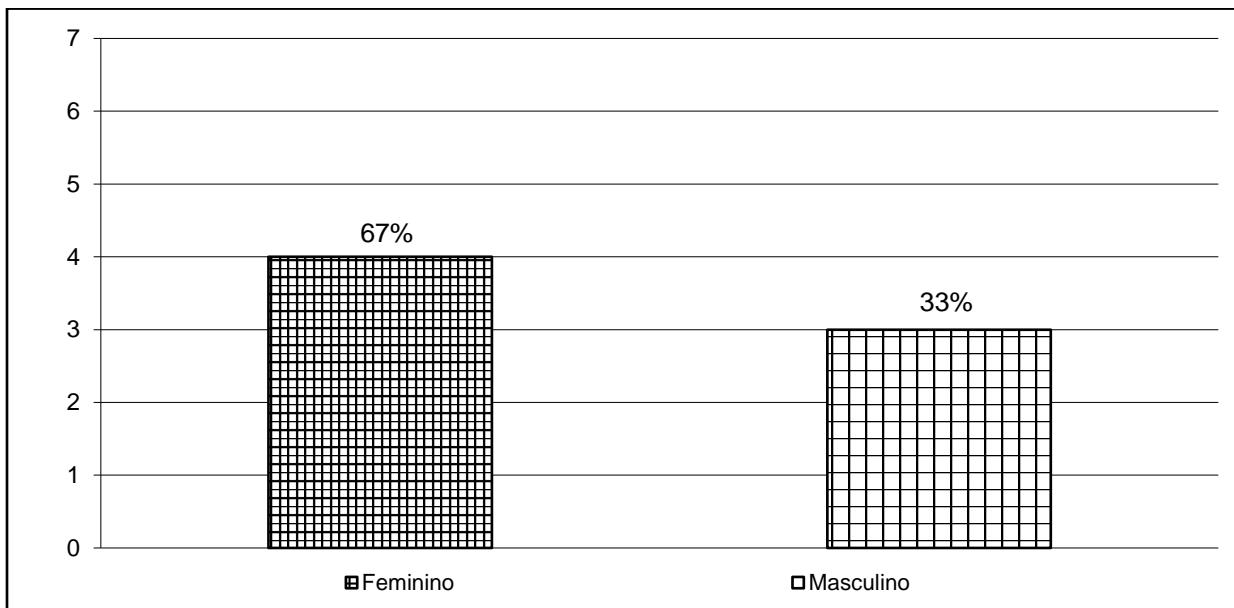
3.5 Período e Estratégia de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada no mês de abril de 2025, por meio da aplicação de questionários estruturados online, com autorização da gestão da empresa. O estudo respeitou todos os princípios éticos, assegurando o anonimato dos participantes, o consentimento livre e esclarecido, bem como a confidencialidade das informações coletadas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para compreender a percepção dos colaboradores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foi aplicada uma pesquisa contendo 10 questões objetivas em um escritório de contabilidade. Os questionamentos abordaram temas como ambiente organizacional, relacionamento interpessoal, bem-estar, satisfação e condições de trabalho. A seguir, serão apresentados os resultados obtidos por meio da análise dos dados coletados. Cada gráfico reflete a opinião dos participantes sobre aspectos específicos da QVT no ambiente organizacional. Essa análise é fundamental para identificar os pontos fortes, as fragilidades e as possíveis melhorias no local de trabalho.

Gráfico 1– Gênero:



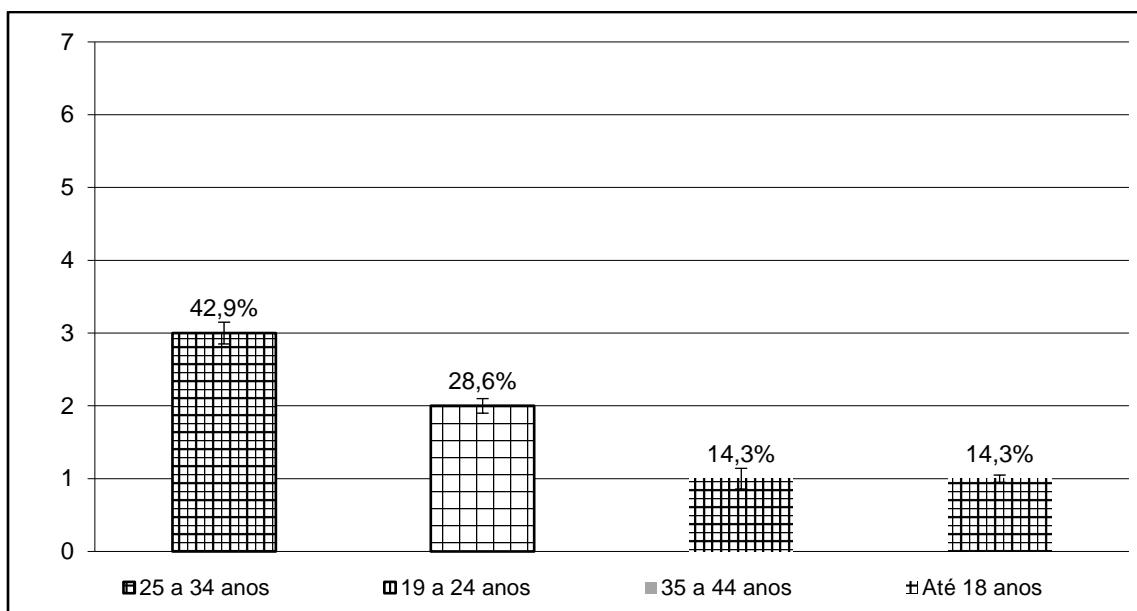
Fonte: SILVA; SAGGIN .Qualidade de vida no trabalho. Alta Floresta - MT, 2025.

A pesquisa conteve maioridade do gênero feminino com uma porcentagem de 67% para 33% masculino. Esses dados podem influenciar na análise dos resultados, especialmente falando de aspectos relacionados as percepções e experiências em ambiente de trabalho, os quais podem variar de acordo com o gênero e função.

A predominância feminina também pode influenciar diretamente nas percepções relatadas sobre as condições de trabalho, satisfação, bem-estar e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, uma vez que diferentes gêneros podem ter vivências distintas dentro do ambiente organizacional.

Com base nesse contexto, nota-se que a visão das funcionárias sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode estar diretamente ligada a elementos como a carga horária, a flexibilidade, o ambiente de trabalho e as políticas de suporte à conciliação entre a vida pessoal e a carreira. Pesquisas indicam que as mulheres frequentemente acumulam obrigações tanto no trabalho quanto fora dele, o que pode afetar diretamente a sua satisfação e bem-estar. Portanto, as informações coletadas destacam a relevância de práticas organizacionais que fomentem a igualdade de gênero, oferecendo condições que favoreçam tanto o crescimento profissional quanto a qualidade de vida.

Gráfico 2– Idade:



Fonte: SILVA; SAGGIN .Qualidade de vida no trabalho. Alta Floresta - MT, 2025.

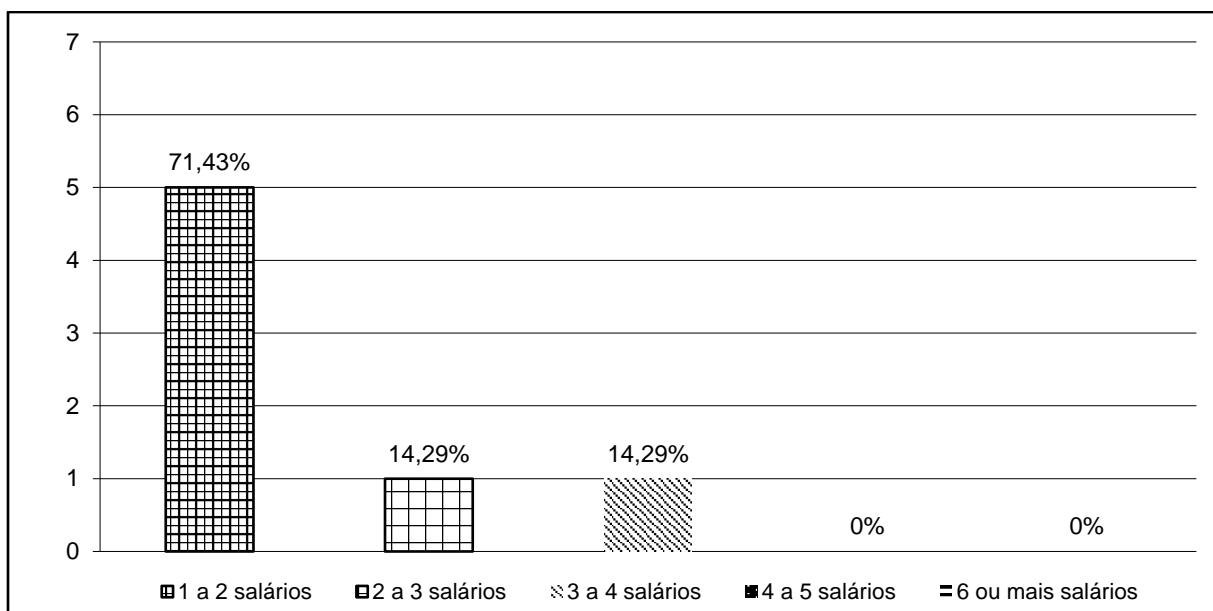
É notório que o grupo de pessoas entre 25 e 34 anos predomina entre os participantes da pesquisa sobre bem-estar no ambiente de trabalho, abrangendo 42,9% do conjunto. Este aspecto é importante, já que essa idade costuma ser de indivíduos construindo suas carreiras, afetando sua visão do trabalho e a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O segundo grupo mais expressivo é o de 19 a 24 anos, com 28,6% das respostas. Tal informação denota uma quantidade considerável de jovens, provavelmente começando suas jornadas, o que pode sinalizar desejos distintos em relação ao bem-estar no trabalho, com ênfase em chances de avanço, aprendizado e segurança. Por fim, os grupos de 35 a 44 anos e até 18 anos exibem a mesma taxa de participação, de 14,3%.

Já existem companhias perdendo uma parcela do mercado por não criarem produtos voltados para o público mais idoso. Também podem perder produtividade a curto prazo por não valorizarem as pessoas por suas habilidades e até diminuí-las em razão da idade. Compreendendo que há uma linha muito tênue entre o etarismo (preconceito contra os mais velhos) e o conflito geracional, originados pela divergência entre crenças, valores, atitudes e comportamentos entre indivíduos de diferentes idades.

De acordo com o momento histórico vivido no momento em que essa pergunta é feita, pode-se obter diferentes respostas de acordo com a faixa etária

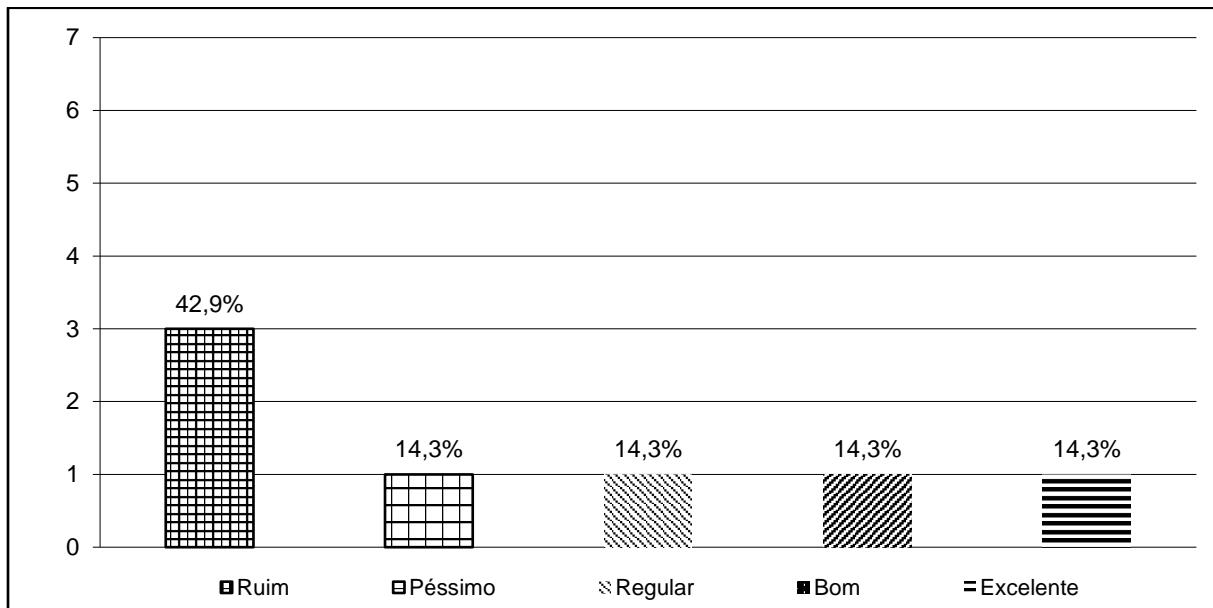
Gráfico 3– Renda mensal:



Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025.

A maioria dos colaborados possuem faixa salarial que varia entre 1 a 2 salários mínimos, representando profissionais e jovens empregados de início de carreira contábil onde o salário pode influenciar a mentalidade e o ambiente de trabalho do indivíduo.

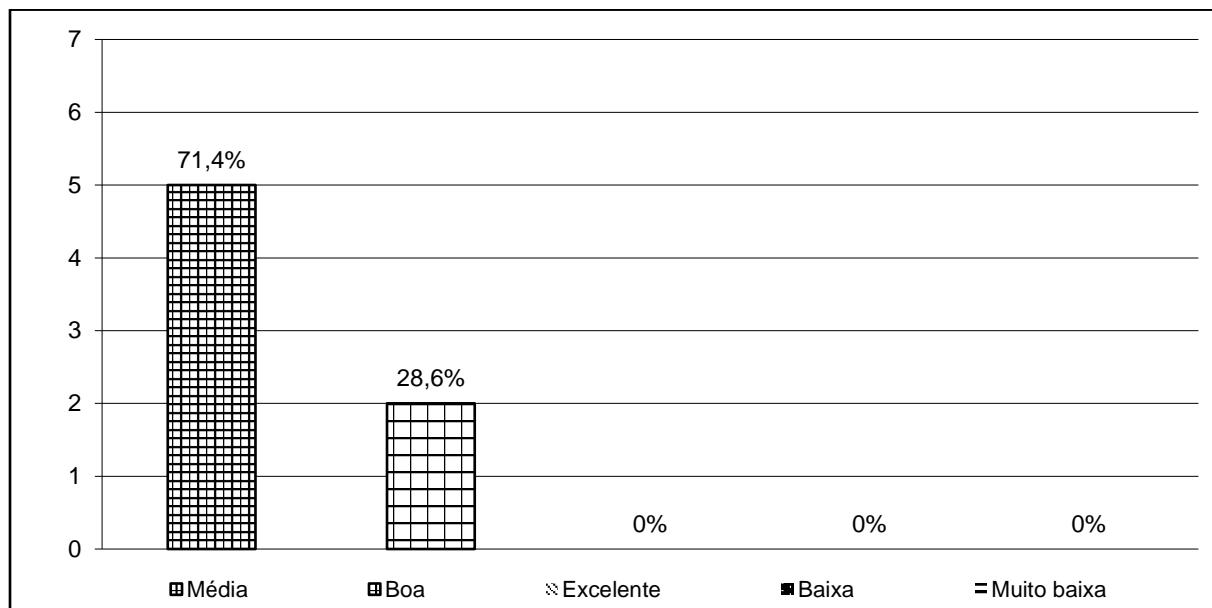
Gráfico 4– Nível de satisfação com o salário



Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025

A primeira questão principal feita aos entrevistados, verifica-se que a maioria significativa dos participantes (71,43%) possui uma faixa salarial entre 1 a 2 salários mínimos mensais. Esse dado é especialmente relevante para a discussão sobre qualidade de vida no trabalho, uma vez que baixos rendimentos estão diretamente associados a maiores níveis de insegurança financeira, limitações no acesso a bens e serviços essenciais e maior vulnerabilidade social. Tais condições podem impactar negativamente o bem-estar dos trabalhadores, gerando estresse, insatisfação e dificuldades em conciliar a vida pessoal com a profissional. O salário é um dos principais fatores que leva o colaborador a decidir deixar uma empresa, pois não afeta somente sua vida socioeconômica, mas também afeta sua mentalidade devido a pressões e metas estabelecidas por este. O salário abrange fator compensação justa e adequada proposto por Walton (1973).

Gráfico 5– Liberdade para criar novos projetos no trabalho

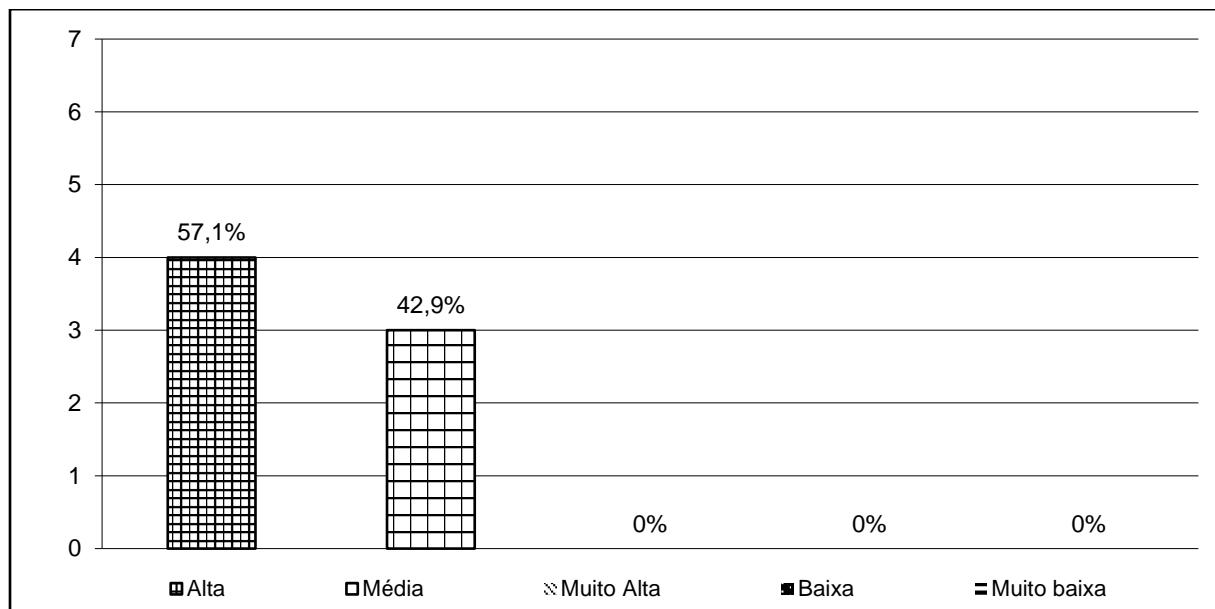


Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025

Com cerca de 71,4% dos participantes, a maioria dos funcionários estabelece sua liberdade com média ou moderada, ou seja, embora haja certo espaço para inovação e iniciativa dentro da organização, esse espaço ainda não é totalmente viável ou incentivado de forma significativa. Em seguida, a segunda parcela com 28,6% dos participantes considera essa

liberdade como boa, demonstrando um ambiente mais favorável à criatividade e à autonomia em relação a propor novas ideias e iniciativas. O trabalho só gera fonte de satisfação de forma livremente escolhido pelo homem e não por pressões socioeconômicas.

Gráfico 6– Relação com os colegas de trabalho



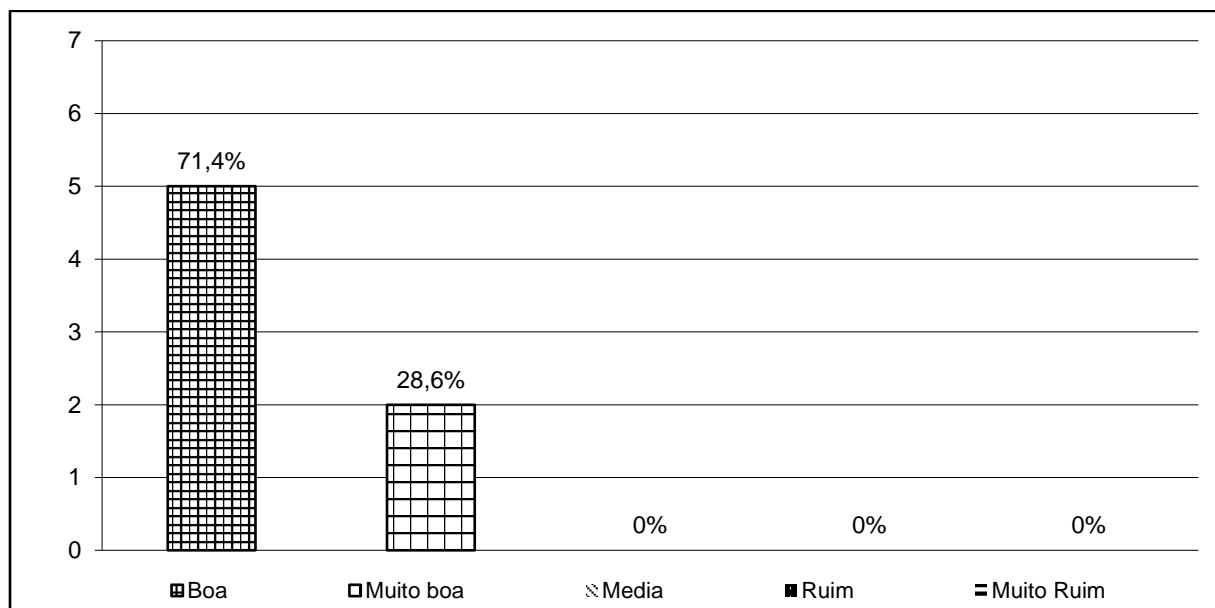
Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025

A análise dos dados apresentados no Gráfico 6 evidencia a relevância dos vínculos interpessoais no ambiente organizacional, aspecto já discutido anteriormente como elemento estruturante da convivência e da qualidade de vida no trabalho. Observa-se que 57,1% dos participantes avaliam sua relação com os colegas como “Alta”, enquanto os 42,9% restantes a classificam como “Média”. Nenhum dos respondentes indicou percepções negativas, como “Baixa” ou “Muito Baixa”, o que sugere um cenário predominantemente positivo de convivência e interação entre os membros da organização.

Esse resultado reforça a importância das relações interpessoais como um elemento central para a coesão e fortalecimento do grupo. Como explicou Moscovici (2011), esses vínculos vão além do aspecto funcional e envolvem também emoções, comportamentos e traços de personalidade, que influenciam diretamente a forma como as pessoas vivenciam o ambiente de trabalho. A ausência de respostas nos níveis mais baixos da escala também pode ser interpretada como indicativo de um espaço organizacional que favorece a escuta, o respeito mútuo e a construção de um clima relacional positivo, características fundamentais para o

engajamento e bem-estar dos trabalhadores. Dessa forma, os dados empíricos corroboram a literatura ao demonstrar que a presença de relações interpessoais saudáveis contribui significativamente para a qualidade de vida no trabalho, não apenas por sua função socializadora, mas também por potencializar a capacidade adaptativa dos sujeitos frente às demandas do cotidiano

Gráfico 7– Rotina de trabalho



Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025

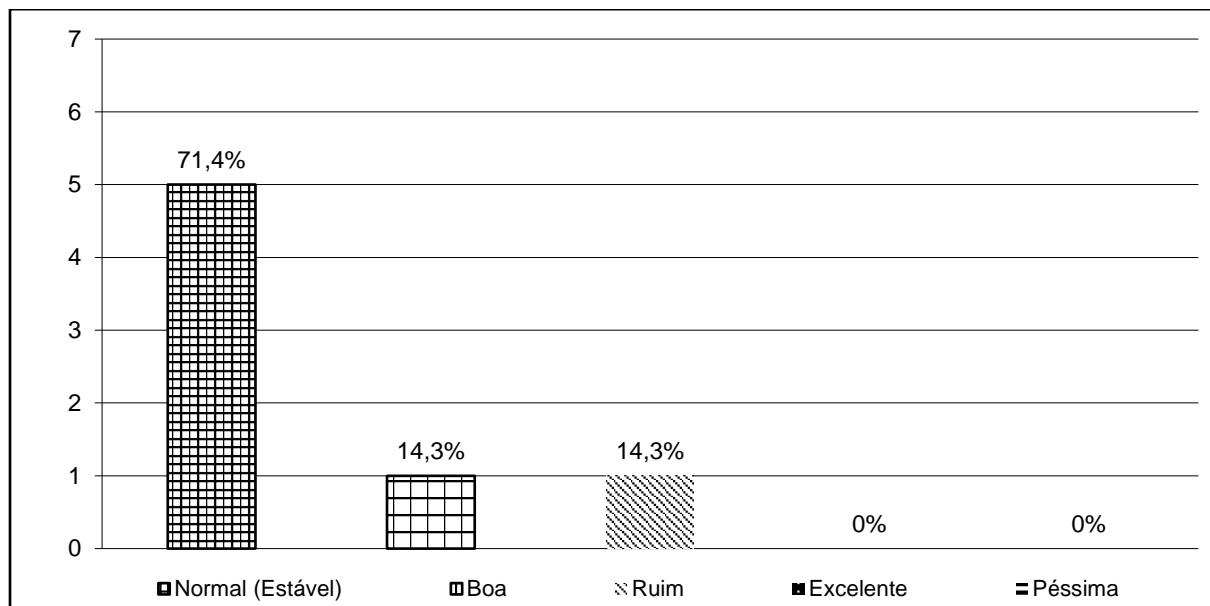
Considerando as informações retiradas do grafico 7 em relação a rotina de trabalho do escritório, observa-se que a maioria dos entrevistados avalia sua rotina de forma positiva. Aproximadamente 71,4% dos respondentes classificaram a rotina como "Boa", enquanto 28,6% a consideraram "Muito boa". Esses dados indicam um alto nível de satisfação com a organização e as atividades diárias desempenhadas no ambiente de trabalho.

Por sua vez, é relevante destacar que nenhum dos participantes classificou a rotina como "Média", "Ruim" ou "Muito ruim", o que evidencia uma percepção unânime favorável em relação à estrutura da jornada laboral. Este resultado sugere que o escritório de contabilidade proporciona um ambiente com processos bem definidos, carga de trabalho equilibrada e práticas que favorecem a previsibilidade e a estabilidade no dia a dia dos profissionais, proporcionando uma jornada estável.

A percepção positiva da rotina de trabalho está diretamente relacionada à qualidade de vida no trabalho, uma vez que a previsibilidade e o bom gerenciamento de tarefas contribuem

para a redução do estresse e o aumento da produtividade. Tais dados reforçam a importância da gestão eficiente das rotinas laborais como fator determinante para o bem-estar dos trabalhadores no setor contábil.

Gráfico 8– Saúde Mental



Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025

A partir das informações contidas no Gráfico 8 - Saúde Mental e com base na perspectiva psicanalítica e teórica proposta por Freud (1930) e Dejours (1992), pode-se elaborar uma avaliação mais detalhada da conexão entre o trabalho e a saúde mental dos funcionários de um escritório contábil.

O diagrama mostra que 71,4% dos indivíduos classificam sua saúde mental como "normal (estável)," enquanto 14,3% a consideram "boa" e outros 14,3% a categorizam como "ruim". Embora a maior parte dos entrevistados demonstre estabilidade, a existência de respostas que indicam angústia psíquica deve ser considerada, especialmente quando relacionada aos elementos psicodinâmicos do trabalho.

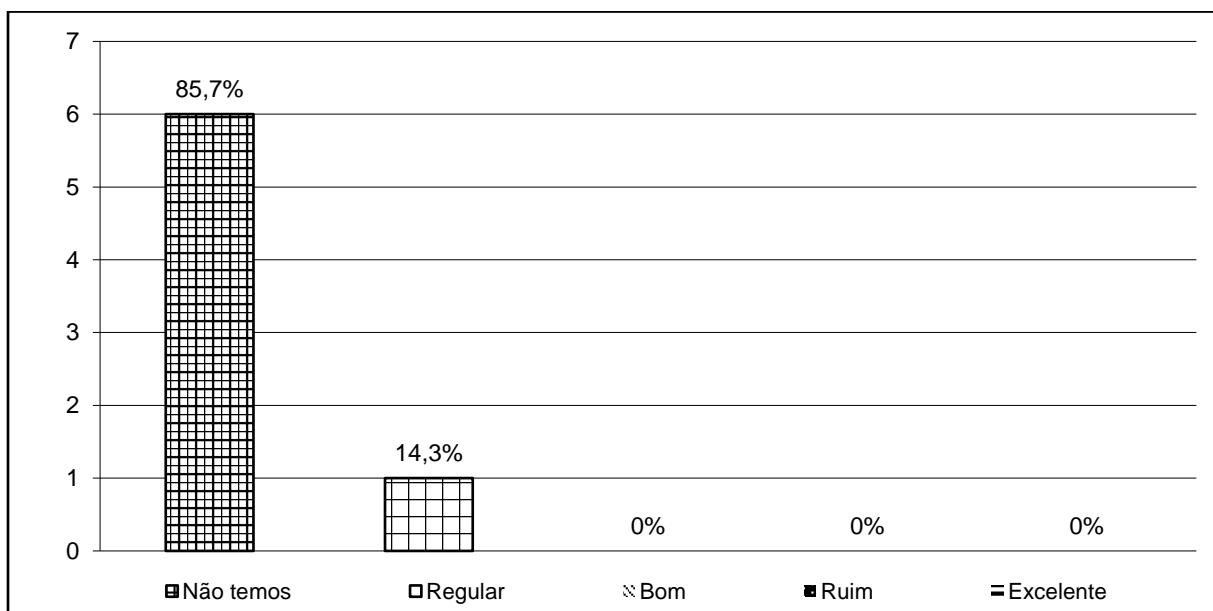
Segundo Freud (1930), o trabalho pode ser uma fonte de satisfação quando escolhido livremente, permitindo a sublimação de impulsos e contribuindo para a felicidade. No entanto, a realidade é que grande parte das pessoas trabalha por necessidade, sob pressão, e não como um ato de realização pessoal. Essa falta de liberdade e de escolha pode provocar aversão ao trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de problemas sociais e emocionais.

Complementando essa visão, Dejours (1992) aponta que o ambiente de trabalho pode ser um fator desencadeante de doenças psíquicas, mesmo na ausência de causas patológicas anteriores. A estrutura organizacional, quando rígida, somada à fadiga, à frustração acumulada e à supressão dos desejos individuais, pode resultar em descompensações psíquicas, afetando diretamente a saúde mental do trabalhador.

Nesse contexto, os dados da pesquisa reforçam a necessidade de que a empresa desenvolva estratégias mais humanizadas de gestão, com foco na promoção da saúde emocional e na flexibilização das exigências do ambiente organizacional. A criação de espaços de escuta, programas de apoio psicológico e uma cultura organizacional que valorize a subjetividade do trabalhador são medidas essenciais para garantir não apenas a produtividade, mas também o bem-estar psíquico dos colaboradores.

Portanto, o gráfico não apenas evidencia um quadro de estabilidade relativa, mas também revela sinais de alerta que, se ignorados, podem evoluir para situações de adoecimento psíquico, conforme já alertado pelas abordagens teóricas utilizadas .A valorização do trabalhador como sujeito e não apenas como força produtiva torna-se, assim, um caminho necessário para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 9– Plano de Saúde oferecido pela empresa



Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025

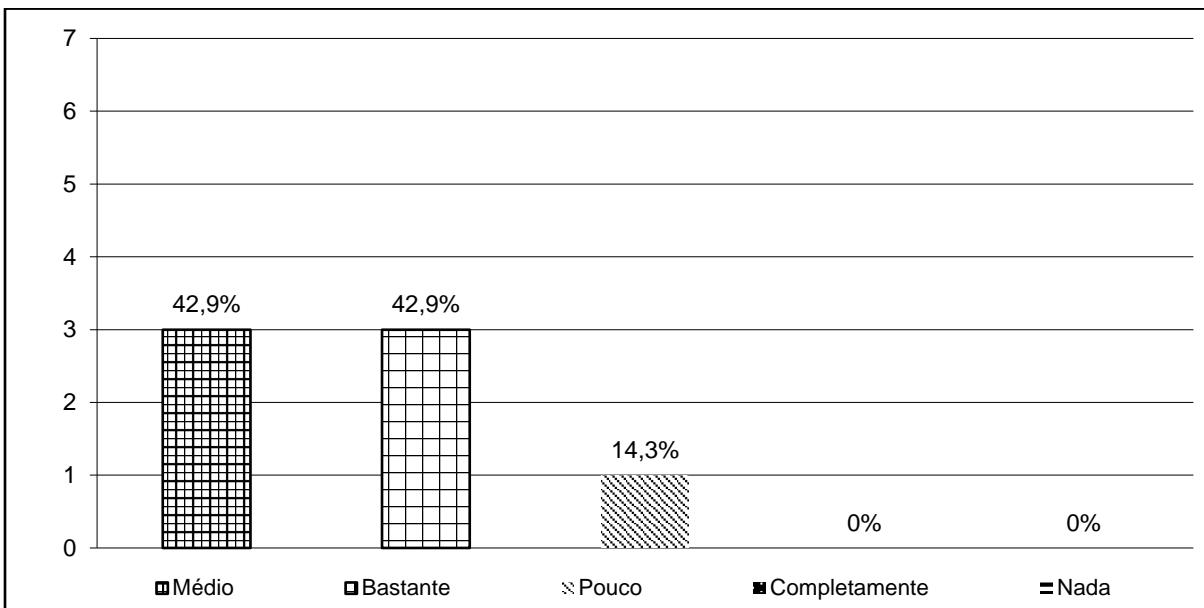
É possível observar um dado preocupante relacionado à qualidade de vida no ambiente de trabalho do escritório de contabilidade entrevistado. A grande maioria dos colaboradores (85,7%) declarou não possuir plano de saúde oferecido pela empresa, enquanto apenas 14,3% afirmaram que o benefício oferecido é regular. Nenhum dos participantes avaliou o plano como bom, ruim ou excelente, o que reforça a ideia de ausência ou baixa qualidade na assistência à saúde fornecida pela organização.

Esse cenário evidencia uma lacuna significativa no suporte ao bem-estar dos trabalhadores, uma vez que o acesso a um plano de saúde é considerado um dos principais fatores que contribuem para a percepção de qualidade de vida no trabalho. A ausência desse benefício pode impactar negativamente a satisfação, a segurança psicológica e até mesmo a produtividade dos funcionários, gerando insegurança quanto ao atendimento médico em situações de necessidade.

Além disso, a falta de investimento em saúde ocupacional por parte da empresa pode ser interpretada como uma negligência nas políticas de valorização do colaborador, o que contribui para um ambiente organizacional menos atrativo e menos comprometido com o bem-estar de sua equipe. Em um setor como o contábil, marcado por altas demandas cognitivas e prazos rigorosos, a oferta de suporte à saúde deveria ser uma prioridade estratégica para manter o desempenho e a motivação dos profissionais.

Portanto, os dados evidenciados no gráfico ressaltam a necessidade de revisão das políticas de benefícios adotadas pelo escritório, com o intuito de promover melhorias na qualidade de vida no trabalho e, consequentemente, no clima organizacional.

Gráfico 10– Satisfação em relação ao nível de responsabilidade no trabalho



Fonte: SILVA; SAGGIN .Qualidade de vida no trabalho. Alta Floresta - MT, 2025

A satisfação dos trabalhadores em relação ao nível de responsabilidade assumida no ambiente de trabalho é um fator determinante para a percepção de qualidade de vida no contexto organizacional. Conforme evidenciado no Gráfico 10, os resultados da pesquisa revelam que 42,9% dos respondentes declararam-se medianamente satisfeitos com suas responsabilidades laborais, enquanto outros 42,9% relataram estar bastante satisfeitos. Assim, observa-se que 85,8% dos participantes demonstram um nível de satisfação moderado a elevado quanto às exigências de responsabilidade atribuídas em suas funções.

Por sua vez, 14,3% afirmaram estar pouco satisfeitos, enquanto nenhum participante indicou estar completamente insatisfeito ou nada satisfeito, o que representa uma ausência de insatisfação extrema nesse aspecto. Esse dado pode ser interpretado como positivo, visto que a percepção de equilíbrio nas responsabilidades está diretamente relacionada ao sentimento de pertencimento e ao reconhecimento profissional (CHIAVENATO, 2004).

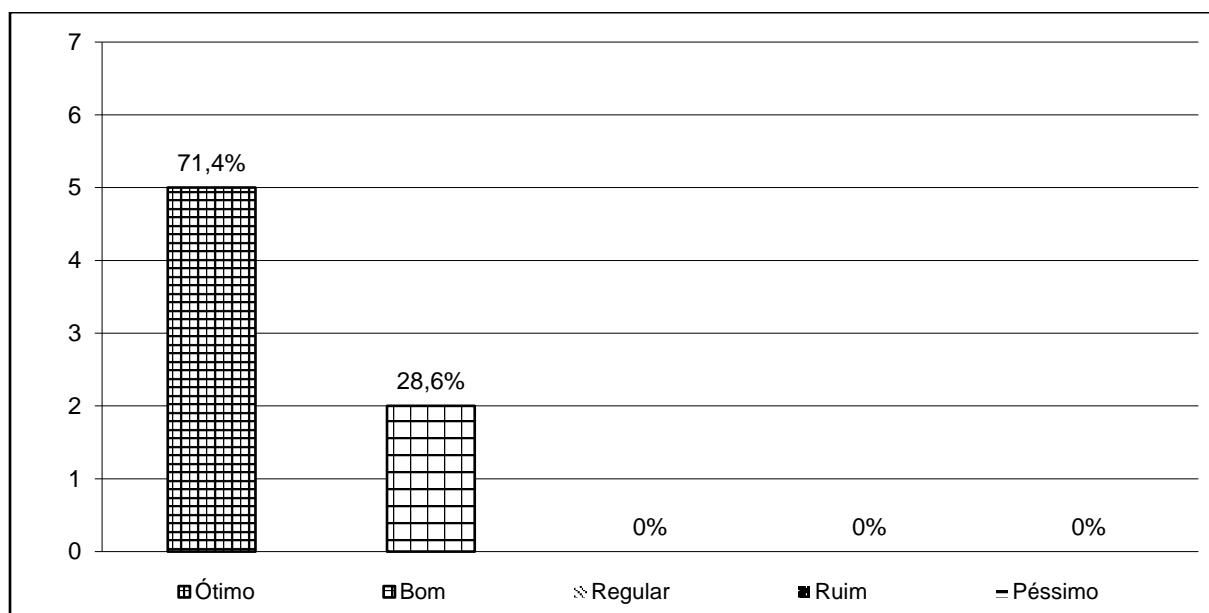
De acordo com Walton (1973), a distribuição equitativa de tarefas, alinhada às habilidades e interesses dos funcionários, é um dos pilares essenciais da qualidade de vida no trabalho, uma vez que afeta diretamente a motivação e o rendimento. Ademais, Dejours (1992) ressalta que a percepção de justiça e consistência nas responsabilidades profissionais tem um impacto significativo no bem-estar psicológico dos empregados, constituindo um dos alicerces da saúde mental no ambiente de trabalho.

Os dados que reunimos mostram que boa parte dos funcionários avaliados acredita que o nível de responsabilidade em suas tarefas é bom, o que ajuda a ter um clima organizacional melhor. Porém, o fato de alguns (14,3%) estarem pouco satisfeitos pede que a gestão fique

atenta, mostrando que é preciso ouvir mais, mudar funções e dar treinamento sempre, para que esse número melhore.

Além disso, é importante destacar que esses dados refletem um cenário em que a maioria dos colaboradores se sente suficientemente capaz de lidar com suas atribuições, o que contribui para a manutenção de um ambiente organizacional estável. No entanto, a gestão deve estar atenta às demandas emergentes, uma vez que a sobrecarga de responsabilidades, quando não monitorada, pode gerar impactos negativos a médio e longo prazo. Investir em programas de desenvolvimento profissional, bem como na promoção do equilíbrio entre demandas e capacidades, torna-se essencial. Outro ponto relevante é o fortalecimento de uma comunicação interna transparente, que possibilite alinhar expectativas e esclarecer dúvidas quanto às funções. Dessa forma, é possível reduzir potenciais fatores geradores de estresse ocupacional.

Gráfico 11– Necessidades fisiológicas básicas



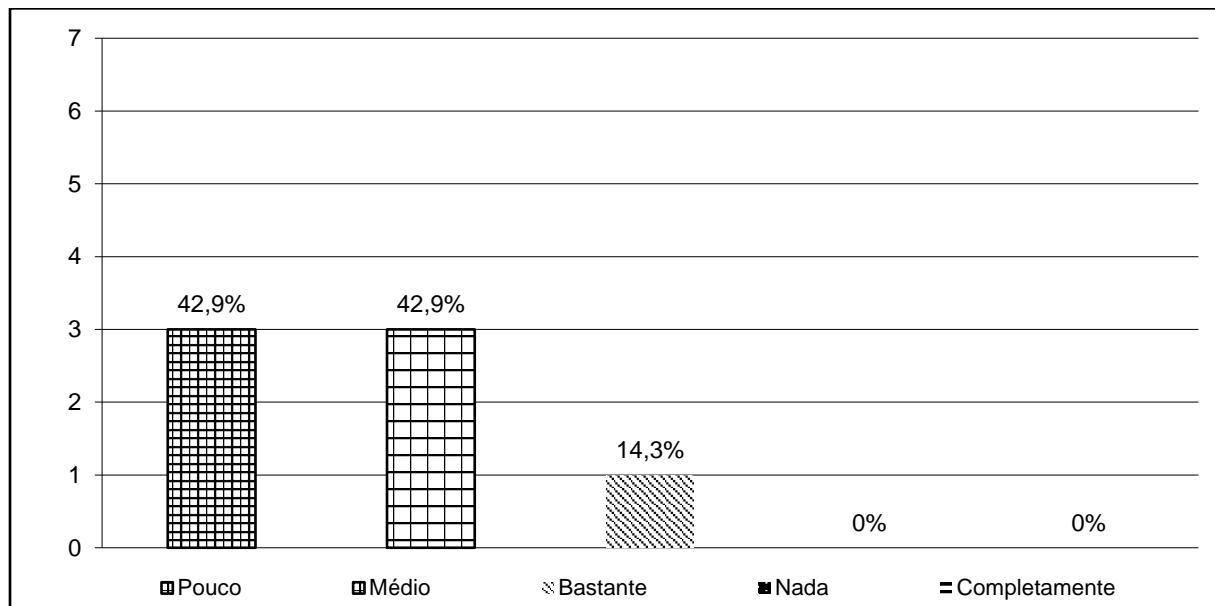
Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025

Ao analisar o gráfico 11, percebe-se que uma quase unanimidade referente a qualidade dos meios de higienização e limpeza que abrangem o escritório. Especificamente, 71,4% dos respondentes avaliaram como “Ótimo” e 28,6% como “Bom”. Por fim, não foram registradas avaliações classificadas como “Regular”, “Ruim” ou “Péssimo”, o que indica ampla satisfação em relação as necessidades básicas como água potável, acesso ao banheiro, alimentação e intervalo de descanso.

Estes resultados indicam que a organização propõe condições adequadas para o desenvolvimento de um ambiente produtivo e preocupado com o bem estar dos colaboradores. Além disso, é importante destacar que esse resultado positivo demonstra que a empresa possui um compromisso claro com a oferta de condições adequadas para que os colaboradores realizem suas atividades de forma confortável e segura. A satisfação com as necessidades fisiológicas básicas, como acesso à água potável, banheiros limpos e ambiente de descanso apropriado, reflete diretamente na motivação e no bem-estar no ambiente de trabalho. Ambientes que garantem esses requisitos fundamentais tendem a ter equipes mais satisfeitas, engajadas e produtivas profissionalmente.

Esse cenário reforça que o cuidado com aspectos básicos vai além de uma simples obrigação, tornando-se uma estratégia essencial de gestão de pessoas. A ausência de respostas negativas também evidencia que não há falhas perceptíveis nesse quesito por parte dos colaboradores.

Gráfico 12– Processo de integração da empresa



Fonte: SILVA; SAGGIN .**Qualidade de vida no trabalho.** Alta Floresta - MT, 2025

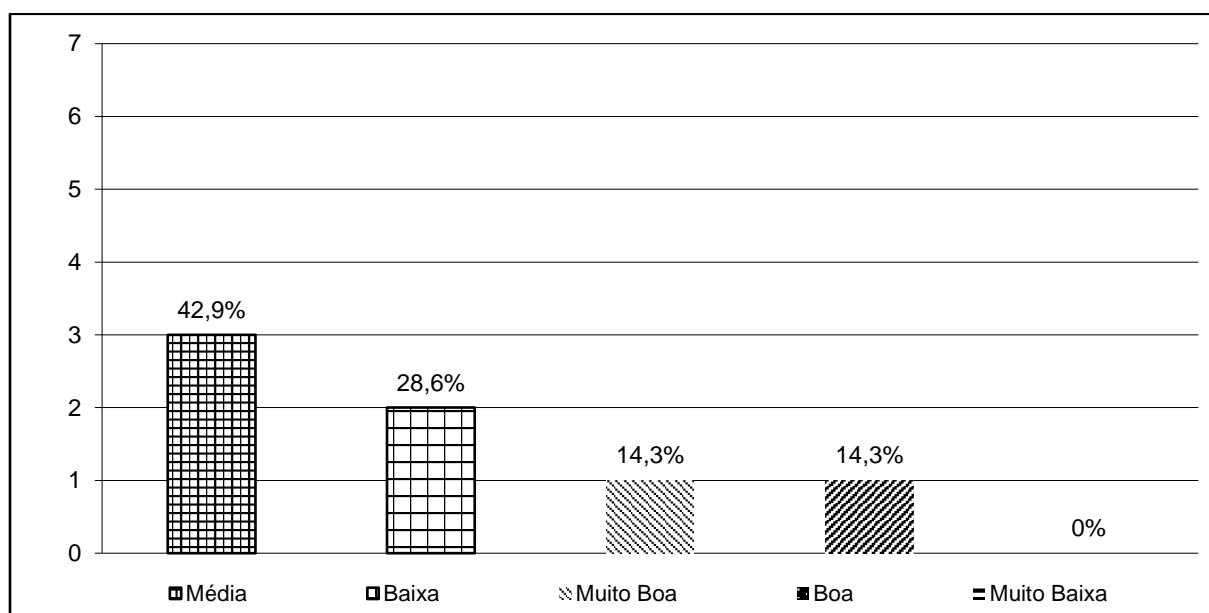
Conforme apresentado no Gráfico 12, 42,9% dos respondentes consideram que o processo de integração foi apenas "pouco" satisfatório, enquanto o mesmo percentual (42,9%) o avaliou como "médio". Apenas 14,3% dos participantes afirmaram que o processo de integração foi "bastante" satisfatório. Notavelmente, nenhum dos colaboradores avaliou o

processo como "completamente" satisfatório, e também não houve respostas na categoria "nada" ou nula, como preferir, o que sugere que, embora a integração exista, ela é percebida como limitada ou insuficiente para gerar um sentimento pleno de pertencimento e acolhimento.

A expressiva concentração de respostas nos níveis intermediários e baixos evidencia fragilidades na política de integração da empresa. A ausência de avaliações totalmente positivas pode refletir lacunas na recepção dos novos colaboradores, na comunicação institucional ou na orientação inicial sobre a cultura organizacional. Tais aspectos são fundamentais para que os indivíduos se sintam parte do coletivo e compreendam seu papel na estrutura da empresa.

Dessa forma, observa-se que há espaço significativo para aprimoramento nesse processo. Melhorias na integração inicial podem contribuir não apenas para a adaptação mais rápida dos trabalhadores, mas também para o fortalecimento do engajamento e da satisfação no ambiente de trabalho, fatores que se relacionam diretamente com uma melhor qualidade de vida organizacional. Por fim, Barros e Silva (2010) destacam que programas de QVT bem-estruturados devem incluir ações de prevenção à saúde, apoio psicossocial, comunicação eficaz, reconhecimento profissional e estímulo ao desenvolvimento contínuo, ou seja,

Gráfico 13– Igualdade de tratamento entre funcionários



Fonte: SILVA; SAGGIN .Qualidade de vida no trabalho. Alta Floresta - MT, 2025

A avaliação da equidade no tratamento entre os colaboradores mostra um panorama de avaliações intermediárias e negativas. De acordo com o Gráfico 13, 42,9% dos participantes

classificaram a igualdade de tratamento como "média", sugerindo uma percepção de parcialidade ou inconsistência na maneira como os funcionários são tratados no local de trabalho. Ademais, 28,6% classificaram essa igualdade como "moderada", indicando uma preocupação significativa acerca da equidade nas relações de trabalho.

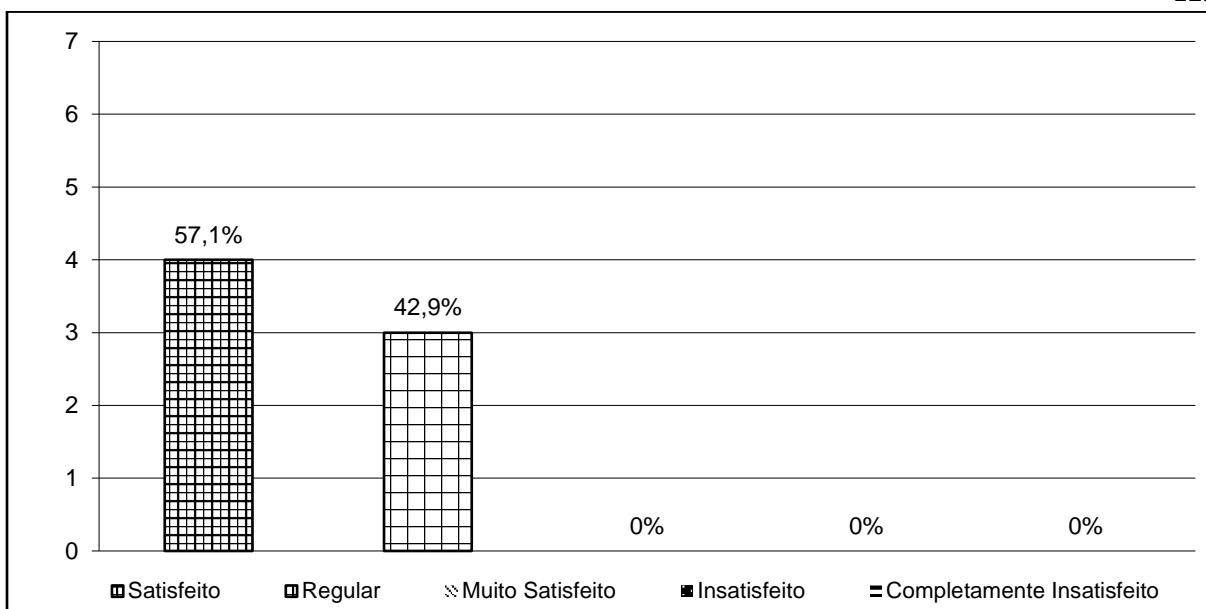
No entanto, apenas uma pequena parcela dos participantes acredita que existe uma prática adequada nesse sentido: 14,3% classificou a igualdade de tratamento como "muito boa", enquanto outros 14,3% classificou como "boa". Claramente, não existem registros de avaliação "muito baixa", o que pode sugerir que, mesmo com as críticas, o produto foi bem recebido.

Esses resultados reforçam a importância de ações voltadas à promoção de uma cultura organizacional mais equitativa e transparente dentro do escritório de contabilidade. A predominância de respostas nas categorias “média” e “baixa” evidencia uma percepção de tratamento desigual, o que pode comprometer a motivação, o engajamento e o sentimento de pertencimento dos colaboradores.

De acordo com Nassif et al. (2009, p. 144), “a QVT está diretamente relacionada à motivação dos colaboradores, à eficiência da organização e à capacidade de atração e retenção de talentos”. Ou seja, a motivação em meio ao ambiente organizacional por meio das relações interpessoais com o tratamento igualitário gera confiança e positividade.

Assim, torna-se essencial que a empresa implemente abordagens de gestão mais justas, incluindo métodos claros para premiar o desempenho, uma divisão ponderada de tarefas e uma comunicação aberta entre gestores e colaboradores, visando diminuir possíveis percepções de desigualdade e fortalecer a coesão interna. A ausência de avaliações na opção "muito baixa" pode indicar que não há uma crise, mas aponta para uma necessidade imediata de melhorias para construir um espaço de trabalho mais harmonioso e imparcial.

Gráfico 14– Satisfação geral em relação a QVT



Fonte: SILVA; SAGGIN .Qualidade de vida no trabalho. Alta Floresta - MT, 2025

Por fim, o gráfico 14 apresenta a percepção dos colaboradores em relação à sua satisfação geral com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no escritório de contabilidade analisado. Observa-se que a maioria dos respondentes se considera satisfeita, representando 57,1% do total. Logo em seguida, 42,9% dos participantes classificaram sua experiência como regular ou média. É crucial destacar que nenhum colaborador declarou estar insatisfeito ou completamente insatisfeito, o que revela uma avaliação predominantemente positiva do ambiente de trabalho.

A ausência de respostas nas categorias "Muito satisfeito", "Insatisfeito" e "Completamente insatisfeito" sugere que, embora existam pontos positivos percebidos pelos trabalhadores, ainda há espaço para melhorias que possibilitem a elevação do nível de satisfação para patamares mais elevados, como a categoria "Muito satisfeito". Esse resultado indica que as ações voltadas para a promoção da QVT no ambiente estudado têm surtido efeito, contribuindo para um clima organizacional minimamente satisfatório. No entanto, a presença significativa de respostas na categoria "Regular" alerta para a necessidade de revisão e aprimoramento contínuo das práticas de gestão, bem como da escuta ativa dos colaboradores, a fim de elevar a percepção de bem-estar e promover uma experiência de trabalho mais plena e motivadora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O instrumento apresentado se baseou em três principais objetivos, sendo o primeiro estudar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), em seguida foram buscadas maneiras de melhorar constantemente o ambiente no dia a dia dos colaboradores, por fim com o objetivo de aperfeiçoar a jornada de trabalho. Dentro desse trabalho foi apresentado soluções e como deve ser feito para chegar nos três objetivos, através da identificação de conflito ou confronto de interesses sociais em meio ao escritório.

Os resultados apresentados deixam claro em quais pontos deve ser melhorado para criar um ambiente de qualidade para seus colaboradores, por mais que uma grande parte acredite que a QVT (qualidade de vida no trabalho) está de bom grado, existe diversos pontos em que a empresa deve melhorar para ter o melhor resultado esperado.

O trabalho expõe as forças e as fraquezas da empresa exemplo, assim a empresa pode ter uma ideia onde melhorar, a intenção do trabalho e da pesquisa realizada é melhorar a empresa de forma em que os colaboradores se sintam satisfeitos em seu ambiente de trabalho, atendendo suas demandas para criar a melhor qualidade para seus colaboradores.

Portanto, a pesquisa realizada não apenas permitiu identificar os pontos positivos já existentes na empresa, mas também revelou aspectos que exigem atenção por parte da gestão. A adoção de medidas práticas com base nas percepções dos próprios colaboradores pode ser o caminho mais eficaz para a consolidação de um ambiente verdadeiramente motivador, colaborativo e produtivo. A continuidade do monitoramento da QVT se mostra essencial para garantir a evolução constante da qualidade no ambiente laboral. Por fim, é sugestível que seja adotado a diversidade de tarefas e a cultura do feedback, que serve como chave central para maior maximização do escritório, evidenciando pontos fracos para que possam ser estudados e melhorados, além de investir em melhores treinamentos de capacitação e aplicar o reconhecimento de forma justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **L'analyse de contenu**. Paris: Presses universitaires de France, 1977.
- BARROS, L. A.; SILVA, R. T. **Qualidade de vida no trabalho: desafios e perspectivas nas organizações brasileiras**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 80.
- CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 0. ed. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018. 64 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 4–6.

DRUCKER, P. F. **Desafios gerenciais para o século XXI.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001. p. 95.

DE ALMEIDA, y. d. s. t. ; OLIVEIRA, t. r. **Meio ambiente do trabalho, saúde mental e dignidade da pessoa humana: a saúde do trabalhador como direito humano.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 9, n. 2, p. 21.

DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda AP. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo.** Editora Vozes, 2024.

DEJOURS, Christophe. **A LOUCURA do TRABALHO: ESTUDO DE PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO.** 5. ed. São Paulo: Cortez Editora, 1992. 170 p

FERNANDES, D. F. B . **Relações interpessoais no ambiente de trabalho.** RECIFE : CEFOSPE, 2021.

FERREIRA, Mário César . **Qualidade de Vida no Trabalho:** Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília: LPA, 2011. 320 p.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos.** São Paulo: Schwarcz Ltda, 1930. 01-286 p. v. 18.

HERZBERG, Frederick. **Work and the Nature of Man.** Cleveland: World Publishing, 1966. P. 113.

LACOMBE, Francisco J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005. p. 205.

LEITÃO, S. P.; FORTUNATO, G.; DE FREITAS, A. S. **Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica.** Rev. Adm. Pública 40, p. 01–25, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 25–27.

MAYO, Elton. **The Human Problems of an Industrial Civilization.** New York: Macmillan, 1933. p. 70.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo.** 20. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011.

NASSIF, Vânia Maria Jorge et al. **Empreendedorismo e estratégia: desafios e contribuições da pequena empresa brasileira.** São Paulo: Atlas, 2009. p. 144.

RATTNER, H. **Benefícios e motivação no trabalho.** Revista de Administração de Empresas, v. 6, n. 19, p. 13–40, 1966.

VIEIRA, E. R. M. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem psicosocial.** Florianópolis: Insular, 1999. p. 33.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What Is It?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973.