

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

SANTOS, Rosana Pina Briatori

SOUZA, Adriano Augusto de

RESUMO

Atualmente, os temas relacionados às questões emocionais e a sua relação com o ambiente de trabalho têm sido amplamente estudados. Por muitos anos, o conceito de trabalho esteve ligado, exclusivamente, à palavra sustento, porém, com as mudanças ocorridas dentro das organizações, essa ideia mudou; atualmente, cada vez mais as pessoas buscam dentro de suas atividades exercidas diariamente, a realização pessoal. Diante disso, as empresas perceberam a necessidade de ofertar um ambiente agradável e motivador, o que é possível oferecer fazendo o uso de ferramentas, tais como, programas de qualidade de vida no trabalho (QVT). A temática acerca de “qualidade de vida no trabalho”, vem sendo estudado há alguns anos e vem ganhando cada vez mais destaque nas empresas, devido ser algo que está intimamente ligado com a imagem da empresa. Atualmente, muitas pessoas deixam de ganhar muito dinheiro, e optam por saírem de seus serviços em virtude do estresse causado pelo ambiente de trabalho. Outras pessoas que não se sentem encorajadas a pedir demissão, passam por sérios problemas, que afetam a saúde física e emocional; sendo assim, a problemática acerca do tema é verificar se há mais vantagens do que desvantagens na aplicação dos programas de QVT nas organizações, tendo como hipóteses que a qualidade de vida e bem estar são fundamentais para o sucesso empresarial e que as organizações ao se atentarem à saúde emocional do colaborador tem sua produtividade aumentada; o objetivo principal desse artigo é demonstrar como a utilização dessa ferramenta e a motivação estão ligadas ao aumento da produtividade, e como a saúde mental é afetada pelo clima organizacional. A pesquisa caracterizou-se como pesquisa básica, do tipo qualitativa e bibliográfica, buscando apresentar os conceitos principais de produtividade, motivação e qualidade de vida; como resultado, esse artigo nos permitirá avaliar o quanto é importante implantar a utilização dos conceitos de QVT nas empresas, pois a motivação faz parte, dentre uma série de fatores, que conduzem as organizações ao sucesso.

Palavras-chaves: motivação; qualidade de vida; saúde mental; produtividade

ABSTRACT

Currently, themes related to emotional issues and their relationship with the work environment have been widely studied. For many years, the concept of work was linked exclusively to the word sustenance, however, with the changes that took place within organizations, this idea changed; Currently, more and more people are looking for personal fulfillment within their daily activities. Therefore, companies realized the need to offer a pleasant and motivating environment, which is possible to offer using tools such as quality of life programs at work (QVT). The theme about “quality of life at work” has been studied for some years and has been gaining more prominence in companies, as it is something that is closely linked with the company's image. Currently, many people fail to earn a lot of money, and choose to leave their services because of the stress caused by the work environment. Other people who are not encouraged to resign experience serious problems that affect their physical and emotional health; therefore, the issue about the subject is to verify if there are more advantages than disadvantages in the application of QWL programs in organizations, having as hypotheses that the quality of life and well-being are fundamental for business success and that organizations pay attention to themselves the employee's emotional health has its productivity increased; the main objective of this article is to demonstrate how the use of this tool and motivation are linked to increased productivity, and how mental health is affected by the organizational climate. The research was characterized as basic research, qualitative and bibliographical, seeking to present the main concepts of productivity, motivation and quality of life; as a result, this article will allow us to assess how important it is to implement the use of QWL concepts in companies, as motivation is part of a series of factors that lead organizations to success.

Keywords: motivation; quality of life; mental health; productivity

1 – INTRODUÇÃO

A relação entre empregador e empregado tiveram mudanças significativas nos últimos anos e as organizações começaram a perceber a necessidade de estarem atentas aos recursos humanos, à interferência na vida do colaborador que o ambiente de trabalho traz e ao fato de que essas intercessões se tornam um dos diversos fatores que incidirão no aumento da produtividade da empresa.

Por meio dessa percepção, as organizações estão buscando implantar ferramentas que possam contribuir com a melhoria contínua da empresa juntamente com a qualidade de vida de seus trabalhadores. Através da implantação de tais programas de QVT, as empresas e os funcionários podem usufruir de benefícios.

Essa ferramenta visa melhorar os níveis satisfatórios de seus funcionários em relação ao ambiente e também, na relação interpessoal e intrapessoal. Se bem aplicada, pode gerar bons resultados para as organizações e, nos funcionários, uma melhoria que vai desde à sua visão sobre seu serviço até melhorias em sua saúde.

Diante disso, é nítido perceber que, a boa gestão por parte dos líderes e gerentes de Recursos Humanos, tem um papel fundamental para uma organização se tornar referência, competitiva, produtiva, tudo isso, sem deixar o seu recurso mais valioso de lado, as pessoas, sendo estas, peças fundamentais para o sucesso da empresa.

Este artigo tem como problemática a seguinte questão: Há possibilidades para o encontro de vantagens do que de desvantagens, na produtividade, motivação e saúde mental dos colaboradores, quando as organizações atrelam opções viáveis de investimento na qualidade de vida no trabalho?

Para tentar responder à essa problemática, expõem-se as possíveis hipóteses: uma empresa com atenção ao colaborador, apresenta maior produtividade em todos os setores da organização; a motivação de um colaborador depende, dentre algumas variáveis, de como é o relacionamento entre o empregador e o empregado; a saúde mental influencia no ambiente de trabalho, e, por consequência, na função do trabalhador; a qualidade de vida no trabalho é fator fundamental para o sucesso de uma organização.

Portanto, a pesquisa realizada será básica, do tipo exploratória, qualitativa com análise e discussão sobre os resultados e as suas possíveis relações com as hipóteses levantadas. E,

para a realização deste estudo, serão realizadas pesquisas com base em consultas a livros, periódicos, dissertações de mestrado, teses de doutorado e sites específicos da Internet.

2 – CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA (QVT)

A qualidade de vida no âmbito empresarial está intimamente ligada à vivência do colaborador em seu ambiente de trabalho, e também, aos aspectos como um ambiente adequado, agradável e seguro, onde haja um relacionamento saudável entre os gestores de Rh, líderes e os colaboradores. Essa ferramenta surgiu na Inglaterra, no início da década de 50, por estudos realizados por Eric Trist e seus demais colaboradores, os quais propuseram um modelo para agrupar indivíduo, trabalho e organização. Atualmente, essa ferramenta é um tema que vem sendo amplamente discutido e utilizado por muitas organizações, porém, quanto à definição do conceito de QVT, alguns autores relatam sentir falta de clareza, portanto, não há um consenso entre os teóricos que estudam esse tema. Chiavenato (2014, p. 12) cita que,

QVT é um conceito que se refere aos aspectos da experiência vivida no trabalho, como estilo de gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, camaradagem, segurança no emprego, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas e agradáveis.

Ainda sobre essa conceituação, Silva, Furtado e Zanini (2015) citam que, “a QVT é a forma pela qual se busca aplicar melhores condições para que o ser humano se desenvolva, seja esta evolução social, mental e emocional”.

Em razão de se tratar de uma ferramenta que contribui para melhorar a gestão de pessoas, a busca pela melhoria na qualidade de vida do colaborador juntamente com a execução de ações que visam melhorias para as pessoas, não devem ser vistas como um custo a mais nas planilhas das empresas. Se levado em consideração os afastamentos e ações trabalhistas, certamente estes serão maiores que uma medida que previna tais atos. Segurança e bem-estar dos indivíduos ser de suma importância para assim assegurar maior produtividade e qualidade no trabalho, além de uma maior satisfação profissional tanto quanto pessoal.

De acordo com o que foi exposto acima, pode-se notar que a QVT é imprescindível para que o trabalhador realize suas atividades com motivação e possa se sentir bem em seu

ambiente de trabalho, o que trará um aumento na qualidade do serviço desenvolvido. Vale salientar que a QVT permite que os colaboradores participem mais das tomadas de decisões, o que propicia uma maior assimilação de ideias com os superiores e demais colegas de serviço. Fazer com que os funcionários participem das tomadas de decisões e resolução de problemas são um dos objetivos da QVT, pois entende-se que é um processo que envolve a organização, trabalho e pessoas. (SILVA e MATOS, 2017).

Dessa forma, a empresa e o colaborador serão recompensados, sendo que, quando as pessoas trabalham motivadas, há um aumento significativo na produtividade, o que por consequência, implicará no alcance do sucesso da organização. Portanto, a utilização desse conceito é relevante no sentido que, a QVT pode ser útil para que as organizações realizem inovações em suas formas de gerenciar o trabalho e ao mesmo tempo possam ter a produtividade e o grau de satisfação de seus funcionários aumentados, tendo como resultado uma participação maior dos empregados nos processos que estão ligados ao seu trabalho (SILVA e MATOS, 2017).

Sobre as pessoas realizarem suas funções motivadas, pode-se afirmar que:

Pessoas que estão motivadas buscam maiores informações e métodos que as auxiliem a mudar o seu comportamento, para que assim, possam ter os seus níveis de saúde e bem-estar aumentados; já para as pessoas que não se sentem motivadas o suficiente, não há conhecimento que possa fazê-las mudar sua forma de agir". OGATA e SIMURRO (2009, p. 20).

Baseado na afirmação acima, considerando o fato de que os funcionários passam grande parte do seu dia no trabalho, é necessário instituir meios para que tenham bons resultados, haja vista que a motivação e o bem-estar do funcionário refletem potencialmente nos seus resultados entregues à empresa. O que antigamente era visto como somente uma forma de manter a família, hoje em dia é tido como uma realização pessoal, auxiliando a organização para que possa alcançar seus objetivos. Nota-se então que a motivação, faz parte de um dos pilares para que os colaboradores busquem a melhoria contínua e através dessa mudança comportamental, tanto funcionário quanto empresa se beneficiem (OLIVEIRA E DECHANDT, 2017).

2.1 Produtividade e motivação

Quando as organizações decidem implantar programas de QVT, é perceptível o ganho que ocorre em termos de produtividade, pois os colaboradores realizam suas atividades com eficiência, motivação e atuam em harmonia com os objetivos da empresa. Segundo Merola e Barbosa (2020) as empresas têm desejado maior produtividade, e para alcançar isso, estão cientes de que, a qualidade de vida do trabalhador deve ser colocada como uma das prioridades da empresa, pois quando o bem-estar juntamente com a saúde das pessoas são levados em consideração, há o aumento da satisfação, da motivação e, conseqüentemente, da produtividade.

Para alcançar essa qualidade de vida, as empresas podem adotar diversos programas de QVT, os quais trarão diversos benefícios às pessoas. Para Merola e Barbosa (2020, p. 61),

[...]para o indivíduo ter um excelente resultado deverá ser motivado através de benefícios, lembrando que a motivação varia de pessoa para pessoa, sendo por aumento de salário, uma mudança de cargo e um ambiente de trabalho adequado.

Ainda em acordo com o que foi exposto acima, Ribeiro e Santana (2015), explicam que os programas de QVT vêm justamente com o intento de amenizar os conflitos no trabalho, gerando motivação nos colaboradores e, em consequência disso, aumento da produtividade. Assim a produtividade é exposta de formas simples quando, Barren, Jacob e Mendonça (2017) explicam que há duas formas de definir a produtividade: parcial, que é mais usada para indicar a quantia de horas de trabalho por unidade produzida e a produtividade total é utilizada para representar a melhoria do produto devido ao melhoramento no processo produtivo, obtidos por meio do uso de tecnologias inovadoras e melhorias na gestão.

Ainda de acordo com Barren et al. (2017) o investimento em tecnologias, equipamentos modernos e melhorias na estrutura da empresa, são itens relevantes para o aumento da produtividade, porém, não são suficientes, havendo a necessidade, portanto, dos gestores estarem atentos às circunstâncias que permeiam o âmbito organizacional.

Analisando o que foi citado, percebe-se que a gestão de pessoas deve ser realizada sob um olhar humanístico, pois empresas que se atentam somente ao processo produtivo e focam somente no lucro, acabam esquecendo-se do fator humano, que é fundamental dentro das organizações.

Ao observar as vantagens da utilização da QVT nas empresas, nota-se que os níveis de

satisfação dos funcionários aumentam, mas, vale reforçar que as organizações também ganham com isso no sentido de terem seus níveis produtivos e competitivos aumentados, isso porque, segundo Silva e Matos (2017) a produtividade e a QVT são partes que se complementam e são essenciais para que os seres humanos, assim como as organizações, possam progredir.

De acordo com a discussão levantada, pode-se observar que a QVT possui forte ligação com a motivação, produtividade e melhorias nas relações pessoais. Em um ambiente tranquilo, sem pressões exageradas, e com uma gestão de pessoas feita de forma correta, os funcionários trabalham motivados e empenhados, pois conseguem ter a percepção de que dentro da empresa, há algo que os motiva a querer crescer cada vez mais, buscando capacitação para exercer as atividades delegadas, pois sabem que todo o esforço feito será recompensado. Na visão de Silva, Silva, Bergamini (2018) quando o funcionário se sente realizado em seu emprego, ele buscará formas de aperfeiçoamento e de crescimento, o que, por consequência, trará um aumento do rendimento, de forma que o trabalho realizado será sem falhas, com motivação e realização profissional.

2.2 Saúde Emocional

De uma forma implícita, de tudo que foi abordado até o presente momento, a saúde emocional está intimamente relacionada com a produtividade, motivação e QVT. As emoções vivenciadas no ambiente externo da organização não se separam das emoções vividas no ambiente interno, portanto, há uma forte influência na vida pessoal, quando o clima organizacional não é bom; a consequência dessa má gestão, implicará na saúde física e emocional desse colaborador. (MARTINEZ E PARAGUAY, 2003). Quando uma empresa não se preocupa com a sua equipe, há uma perda de pessoas talentosas, bem treinadas, além da diminuição de desempenho e da qualidade. Já para o trabalhador, o grande impacto é percebido na saúde e bem-estar; o qual, se não for resolvido, poderá acarretar problemas de ordem psicológica ainda maiores. (TAMAYO, 2002).

A ligação entre o bem-estar e o trabalho trazem consequências na forma como as pessoas reagem às situações, por isso, é tão importante esse elo. Segundo os autores Dallabrida, Bertolini e Casagrande (2019, pg. 5),

[...] a saúde não se baseia apenas em doença física, mas também no bem-estar biológico, psicológico e social do ser humano, necessitando ser considerada diante do trabalho e esforços realizados na empresa.

Relacionando, portanto, bem-estar com saúde, percebe-se a importância de ofertar um ambiente agradável ao colaborador, pois o clima organizacional produz efeitos na saúde, seja de ordem psíquica ou física, e precisam ser vistos com atenção pelas empresas, pois, o ambiente interno reflete em como o indivíduo se auto avalia; um ambiente desagradável faz com que as pessoas percam suas motivações, deixem de lado os seus objetivos, sintam-se desanimados ou até mesmo, inúteis, dentre outros sentimentos; quando essas pessoas já se encontram nesse estágio de desânimo e exaustão emocional, as atividades que eram exercidas com facilidade, tornam-se difíceis, o que ocasionará mais desmotivação; com isso, perdem empresa e colaborador. Tendo em vista esse ponto, daí percebe-se o quanto é importante que gestores se atentem em como a empresa está impactando na vida de seus funcionários, pois quando os líderes esquecem do lado humano, a empresa sofre. Ainda de acordo com os mesmos autores, “há a necessidade de observar como as organizações se tornam competitivas quando têm seus colaboradores satisfeitos e motivados, confirmando-se a importância de um clima organizacional equilibrado e eficaz.” Dallabrida, Bertolini e Casagrande (2019, pg. 5),

Como pode-se visualizar, são muitos os fatores que podem provocar um alto grau de estresse nos funcionários, dentre eles, destacam-se as pressões causadas pelo alcance de metas, carga horária excessiva, falta de apoio nas decisões ou opiniões dadas, e situações que possam até mesmo se enquadrar como assédio moral; cabe aos gestores observarem tais pontos, verificando sempre se há uma boa relação entre o que é pedido e o que o funcionário está conseguindo realizar. DALLABRIDA, BERTOLINI E CASAGRANDE (2019). O trabalhador ao estar inserido no âmbito organizacional, em que o clima organizacional seja ruim, pode desenvolver uma série de problemas, tais como: ansiedade, depressão, síndrome de *Burnout*, insônias, dores entre outros. Observando tais pontos, nota-se a forma como esses fatores têm uma forte influência na vida do colaborador.

Com a falta de observação da importância da saúde mental, não somente os trabalhadores sofrem, mas as empresas também têm alguns pontos afetados. Segundo

TAMAYO (2002, pg. 27), “as consequências para a organização se manifestam em quatro áreas: desempenho, rotatividade e absenteísmo, insatisfação no trabalho e tendência de sair da empresa”. De acordo com a fala do autor, as empresas perdem quando não se atentam como que a forma de liderar está afetando o quadro de funcionários. Uma empresa com um alto índice de rotatividade, tem maiores gastos, há a necessidade de sempre estar aplicando a forma de trabalhar desde o início, há também, baixa no desempenho, devido à desmotivação ou à constante apresentação de atestados médicos.

2.3 Inteligência Emocional

Com os avanços tecnológicos alcançados com o passar dos anos, os conceitos de inteligência também sofreram alterações; o que antigamente podia ser mensurado através de testes que mediam o QI (quociente de inteligência), atualmente deixou de ser a base de referência para definir uma pessoa como alguém inteligente. Na atualidade, saber resolver problemas complexos ainda é algo para definir a inteligência, porém, saber como lidar com as pessoas, com as situações cotidianas, e ser capaz de identificar e lidar com as próprias emoções e com as emoções do outro, é possuir a chamada inteligência emocional. De acordo com Rosa e Cordeiro (2015), o reflexo do controle emocional tem interferido na resolução de problemas, tomadas de decisões assertivas e até mesmo, na entrega dentro do prazo das tarefas delegadas. Possuir bom relacionamento interpessoal e intrapessoal são os desafios atuais, e, dentre os vários tipos de inteligência existente, a inteligência emocional é atualmente, um dos fatores que implicam nas contratações de novos colaboradores. Dessa forma, afirmar-se que:

As organizações, atualmente, não estão apenas selecionando colaboradores que possuam experiência profissional, cursos, graduação e outras qualificações, mas também estão em busca do profissional que tenha autocontrole emocional, que saiba trabalhar em equipe e relacionar-se, bem como administrar seus pontos fortes e fracos. (ROSA E CORDEIRO, 2015, p. 137).

Analisando o que foi citado, tem-se a noção de que, possuir esse tipo de inteligência, contribui desde a entrada no mercado de trabalho até a mudança de cargos nas empresas, uma vez que, sabendo como resolver os problemas, as pessoas possuem maiores chances de serem promovidas a cargos de maiores responsabilidades.

Nesse sentido, o papel dos gestores de recursos humanos e dos líderes é: despertar nas

peçoas a motivação para realizarem suas atividades de forma efetiva; terem a autonomia para resolverem os problemas em comum acordo com a equipe; tomar as melhores decisões e acima de tudo, promover o bom relacionamento interpessoal e intrapessoal.

Sobre a forma de como os líderes interferem nas emoções, afirma-se o seguinte:

Grandes líderes mexem com as nossas emoções. Inflamam nossa paixão e inspiram o que há de melhor em nós. Quando tentamos explicar o motivo de eles serem tão eficientes, falamos de estratégia, visão ou ideias poderosas. Mas a realidade é bem mais básica: grandes líderes lidam com as emoções. (GOLEMAN, et al, 2018, p. 17).

Com relação aos líderes como agentes que interferem nas emoções, remete-se a conduta a qual eles devem seguir, tendo empatia e busca pelo vínculo emocional com a equipe. Esse vínculo fortalece a comunicação e confiança, o que traz maior segurança à equipe. A forma como os líderes são e agem, refletem em seus funcionários; líderes que prezam pela honestidade, sinceridade e possuem uma relação de respeito, provavelmente terá uma equipe centrada e capaz; já os que não possuem autoridade para apontar e corrigir o que está errado e se envolvem em fofocas e assuntos indevidos, muito provavelmente terá uma equipe com muitas intrigas e discussões. Goleman et al (2018, pg.17) reforça isso, citando que “quanto mais coeso o grupo, mais forte o compartilhamento de estados de espírito, de laços emocionais e até de assuntos controversos”.

2.4 Implementação de programas de QVT

As organizações que decidem implantar o uso da QVT, precisam realizar um plano de ação que detecte os principais problemas e dificuldades percebidas pelos funcionários; nesse caso, podem fazer pesquisas internas a fim de avaliar a percepção de cada pessoa em relação ao clima organizacional; após isso, cabe realizar uma análise referente aos custos, verificando a viabilidade do projeto, para que então, possa começar efetivamente a trabalhar com essa ferramenta. As ações podem envolver o desenvolvimento profissional e pessoal, através de parcerias com instituições de ensino, que oferecem descontos aos funcionários, ofertas de planos de saúde para o funcionário e família, treinamentos com o objetivo de melhorar a comunicação e o engajamento, permitindo assim que a equipe possa participar das tomadas de decisões, gratificações quando metas forem alcançadas, reconhecimento do trabalho realizado

de forma efetiva, e até mesmo, incentivos à práticas de exercícios físicos. Após essas implantações, os estudos demonstram que houveram melhorias na saúde física e emocional, diminuição na entrega de atestados médicos e diminuição das faltas injustificadas, bem como, prevenção do aparecimento de doenças como ansiedade, síndrome de *Burnout* e estresse. (TAMAYO, 2002, pg. 27)

3 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assunto tratado neste artigo - qualidade de vida - é um tema atual e vem sendo amplamente debatido, devido às mudanças ocorridas no modo de gerir os recursos humanos. Analisou-se como era o trabalho de outrora e como é hodiernamente, podemos ter uma percepção clara das modificações no modo de tratamento entre quem dá as ordens e entre quem as recebe; e não somente nesse sentido, mas na forma como o termo trabalho era visto.

Estar atento a esses aspectos é de fundamental importância, pois com as modificações ocorridas nas relações humanas, fica evidente que o clima organizacional interfere diretamente na vida profissional e pessoal do colaborador. Essas influências podem ser positivas ou negativas e afetam diretamente a produtividade e rendimento da empresa. Para que os gestores possam coordenar corretamente a equipe, precisam saber como despertar a motivação em seus funcionários, pois, uma equipe motivada gera bons resultados tanto para a empresa quanto para o seu próprio crescimento pessoal.

Tendo como base que as organizações dependem das pessoas para que os objetivos sejam alcançados, é necessário que objetivos e expectativas estejam em perfeita sintonia. Tendo em vista as hipóteses levantadas, afirmou-se por intermédio do estudo realizado, que uma organização quando se atenta à saúde do colaborador, têm seus níveis de produtividade aumentados, devido ao elevado índice de satisfação por parte de seu quadro pessoal de funcionários. Afirmou-se também que a motivação está intimamente ligada ao bom relacionamento que seus gestores possuem com seus liderados; como em um ciclo, em que uma parte depende e interfere em outra, a saúde mental influencia no modo como o trabalhador realizará suas atividades. Portanto, a qualidade de vida é um fator de extrema importância, tanto para o crescimento da empresa quanto para o crescimento profissional e pessoal. Com a utilização do conceito de QVT nas empresas, é possível perceber melhorias na

produtividade e competitividade, bem como uma diminuição nos índices de absenteísmo e entrega de atestados médicos, pois, as pessoas sentindo-se motivadas, realizam suas funções de forma efetiva, são reconhecidas por essa efetividade, e tudo isso refletirá em melhoria da sua qualidade de vida e saúde. (CHIAVENATO, 2014, pg. 40)

Sendo assim, em resposta à problemática trazida nesse artigo, o investimento realizado em programas de qualidade de vida no trabalho traz um número maior de vantagens do que de desvantagens para a empresa, pois produtividade, motivação e saúde mental estão relacionados entre si.

Para futuras pesquisas, sugere-se que seja realizado estudo de caso em empresas que anteriormente não utilizavam essas ferramentas e passaram a implementar tais programas, evidenciando assim, as mudanças significativas que ocorreram.

4 – REFERÊNCIAS

BARREN, Ana Paula de Souza.; JACOB, Izamara Cristina.; MENDONÇA, Sandro Augusto Teixeira de. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre o ambiente organizacional moderno**. Birigui, 2017. Disponível em:

<https://www.fateb.br/fateb.cientifica/downloads/1a_edicao/artigos/001_qualidade_de_vida_no_trabalho.pdf>. Acesso em: 01. jun. 2021

DALABRIDA, Fernanda.; BERTOLINI, Adriana Locatelli.; CASAGRANDE, Delci Fatima Meneghetti. **Clima organizacional como fator determinante na estrutura emocional dos colaboradores: um ensaio sobre a importância da qualidade de vida no trabalho**.

Garibaldi, 2019. Disponível em:

<<https://revista.fisul.edu.br/index.php/revista/article/view/120>>. Acesso em 05.jun.2021

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato**. – 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

GOLEMAN, Daniel.; BOYATZIS, Richard.; MCKEE, Annie. **O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<https://www.companhiadasletras.com.br/trechos/28000459.pdf>>. Acesso em: 10. Jul. 2021

MARTINEZ, Maria Carmen.; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. **Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos**. São Paulo, 2003. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851>>. Acesso em: 05. jun. 2021

MEROLA, Vitor Barbosa.; BARBOSA, Dalila Maria de Meireles. **A qualidade de vida no trabalho como fator essencial para a motivação do trabalhador e aumento da**

produtividade. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<http://revistas.icesp.br/index.php/TEC-USU/article/view/1212/1088>>. Acesso em: 05. jun. 2021

OGATA, Alberto.; SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, Maria Regiane.; DECHANDT, Vilmara. **Qvt em uma organização financeira: perspectivas de melhoria.** Santa Amélia, 2017. Disponível em: <https://unisecal.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/Artigo_EIICS_2017_Maria_e_Vilmara.pdf> Acesso em: 28.mai.2021

RIBEIRO, Larissa Alves.; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional.** Cairu, 2015. Disponível em: <https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf> Acesso em 30.mai.2021

ROSA, Aline Bastos Gomes da.; CORDEIRO, Luciana Peixoto. **Inteligência emocional como competência no ambiente de trabalho.** Canoas, 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/ic/article/view/1415/1187>> Acesso em: 10.jul.2021

SILVA, Ana Carolina Cozza Josende da.; FURTADO, Juliana Haeting.; ZANINI, Roselaine Ruviano. **Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (qvt) e os fatores associados.** - Florianópolis, SC, 2015. Disponível em: <<http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJIE/article/view/3669>> Acesso em: 26 abr. 2021.

SILVA, Fabio Dornelas da.; SILVA, Enaile Rinke da.; BERGAMINI, Gésica Borges. **O Clima organizacional como fator para o desempenho profissional.** Ariquemes, 2018. Disponível em: <<http://www.faema.edu.br/revistas/index.php/Revista-FAEMA/article/view/603/639>> Acesso em: 26 abr. 2021.

SILVA, Joysinett Moraes da.; MATOS, Fátima Regina Ney. **Qualidade de vida no trabalho e produtividade na indústria da castanha.** Fortaleza, 2017. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2003-cor-2009.pdf>> Acesso em 28 abr. 2021

TAMAYO, Álvaro. **Exaustão emocional no trabalho.** São Paulo, 2002. Disponível em: <<http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V370226.pdf>> Acesso em: 28 jun. 2021

TERMO DE RESPONSABILIDADE DE PUBLICAÇÃO

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir.

A submissão do artigo “ **A Importância da qualidade de vida e bem-estar no âmbito organizacional**”, está em conformidade com os seguintes itens:

- a) A contribuição é original e inédita, e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; caso contrário, deve-se justificar em "Comentários ao Editor".
- b) Os arquivos para submissão estão em formato Microsoft Word, Open Office ou RTF (desde que não ultrapassem 2MB)
- c) URLs para as referências foram informadas quando necessário.
- d) A formatação está de acordo com o exigido; o texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos nas normas técnicas e científicas exigidas na REVISTA CIENTÍFICA ELETRÔNICA DE CIÊNCIAS APLICADAS DA FAIT e no REGULAMENTO nº 05/2020 para os TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO(TCC) DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E DE PÓS-GRADUAÇÃO DA FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E AGRÁRIAS DE ITAPEVA
- e) O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos nas normas técnicas e científicas exigidas na REVISTA CIENTÍFICA ELETRÔNICA DE CIÊNCIAS APLICADAS DA FAIT e no REGULAMENTO nº 05/2020 para os TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO(TCC) DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E DE PÓS-GRADUAÇÃO DA FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E AGRÁRIAS DE ITAPEVA.
- f) O trabalho é de inteira responsabilidade dos autores, assim como imagens, tabelas, gráficos, figuras, e possíveis plágios.
- g) Havendo plágios, o trabalho será desconsiderado para publicação e os autores poderão ser responsabilizados no que tange a legislação anti-plágio.

Itapeva – SP, 18 de setembro de 2021.



Rosana Pina Briatori Santos
RG. 37.540.343-7