

Análise da Qualidade de Vida no Trabalho em Profissionais de Saúde da empresa Alfa na Cidade de Ponta Grossa-PR

Analysis of the Quality of Life at Work in Health Professionals of the Alfa Company in the City of Ponta Grossa-PR

Lucas Trizotho Silva
Faculdade Sagrada Família

Sabrina Kauany Rogenski
Faculdade Sagrada Família

Rudy de Barros Ahrens
Departamento de Administração/Faculdade Sagrada Família
<http://lattes.cnpq.br/0740337775560011>

Resumo: O presente artigo teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde em uma empresa na cidade de Ponta Grossa. A metodologia utilizada nesta pesquisa foi de natureza básica, exploratória e descritiva, de abordagem quali-quantitativa. O procedimento utilizado para coleta de dados foi o questionário, desenvolvido e validado por Timossi (2009), com questões fechadas e respostas em escala de Likert. Os resultados obtidos mostram dados significativos da média geral, baixo para o item compensação justa e adequada, demonstrando que a maioria dos colaboradores não está satisfeita com a remuneração oferecida. O item que obteve maior satisfação foi relevância social. Nela os colaboradores reconhecem a importância desse item para avanço e o desenvolvimento da empresa. O resultado final geral demonstra que eles estão satisfeitos em relação a QVT, concluindo que a mesma apresenta QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Walton, Saúde.

Abstract: This article aimed to analyze the quality of work life of health professionals in a company in the city of Ponta Grossa. The methodology used in this research was of a basic, exploratory and descriptive nature, with a qualitative and quantitative approach. The procedure used for data collection was carried out through a questionnaire, developed and validated by Timossi (2009) with closed questions and Likert scale responses. The results obtained show significant data from the general average, low for the fair and adequate compensation item, showing that most employees are not satisfied with the remuneration offered. The item that obtained the greatest satisfaction was social relevance, in which employees recognize the importance of this item for the advancement and development of the company. The overall final result shows that employees are satisfied with QWL, concluding that it has QWL.

Keywords: Quality of Life at Work, Walton, Health.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa a qualidade de vida no trabalho (QVT), proporcionando descobertas que auxiliam as organizações para atender de forma adequada os seus trabalhadores. A partir do momento em que o indivíduo é visto como sujeito em constante interação, os temas trabalho, organização e qualidade de vida, proporcionarão alcances tanto dos objetivos organizacionais quanto pessoais.

Segundo Codo (1994, p.23) “o trabalho se apresenta como um elemento estranho ao trabalhador, desta forma o mesmo fica restrito à sua vida pessoal e passa

a se dedicar ao trabalho para suprir suas necessidades básicas”. Com as aplicações vivenciadas dentro do ambiente organizacional, que refletem diretamente no estilo de vida pessoal, as organizações devem buscar sempre o aumento do bem-estar dos colaboradores, assim como preservar a sua saúde física e mental, viabilizando satisfação e, conseqüentemente, aumento em sua produtividade.

Dentro das organizações, muitos gestores estão buscando novas soluções, propondo que tais fatores exerçam menor impacto no cotidiano pessoal e organizacional. Nota-se a necessidade crescente, por parte das empresas, de se oferecer condições apropriadas para realização do trabalho. A abrangência desse tema aumentou significativamente, ressaltando cada vez mais a sua predominância. (PILATTI, 2005).

A depressão caracteriza-se pelo prolongamento de sintomas depressivos e variação de humor. A pessoa acometida por esse transtorno tem a capacidade de ver o mundo e a realidade alterada. O Brasil está entre os países com maiores taxas de depressão do mundo. Dados recentes mostram que 18,4% da população brasileira já teve pelo menos um episódio depressivo durante a vida, ficando atrás apenas da França (21,0%) e Estados Unidos (19,2%) (SILVA, et al. 2015). Sobretudo as pessoas em tratamento de saúde necessitam de paciência e atenção dos profissionais da área, gerando uma sobrecarga a estes. Isso exige cada vez mais deles, gerando um colapso emocional que atinge o equilíbrio mental e físico.

Nesse sentido, o problema que norteou este artigo teve a seguinte interrogativa: Quais os fatores impactantes na qualidade de vida dos profissionais da saúde? Para responder tal problema, tem-se como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde em uma empresa do setor na cidade de Ponta Grossa-PR.

Justifica-se que, com o efeito propedêutico, o estudo em tela permitirá pontuar quais fatores estressores estão se agravando entre os profissionais. Dessa maneira se buscou avaliar até que ponto os profissionais que atuam no ambiente hospitalar estão mais suscetíveis ao desgaste físico e psíquico que os demais trabalhadores. Nesse sentido, observou-se com certa gravidade condições ímpares, como a natureza do serviço e duração da jornada de trabalho, que em suma é desempe-

nhada em ambientes de estresse, cuja atenção e cobrança pelo sucesso são constantes.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Barbosa (2012), a respeito da jornada de trabalho dos profissionais em saúde, percebe-se que trabalham em longos plantões, que muitas vezes excedem o limite máximo de horas estipulado pela CLT, além de desempenharem suas funções em ambientes de estresse, cuja atenção e cobrança pelo sucesso são constantes. A exposição frequente à morte e à dor também podem ser destacadas como agentes causadores do quadro depressivo laboral. Entre outros fatores, a instabilidade e a baixa remuneração colaboram para o desgaste físico e mental desses trabalhadores que militam no limite entre o bem o mal, entre o sucesso e o fracasso.

Nesse mesmo direcionamento, excessivas jornadas de trabalho, acrescidas do estresse pela instabilidade do emprego, salários insatisfatórios e o fato de se deparar rotineiramente com a morte, com a dor e com o sofrimento também são fatores responsáveis por danos à saúde mental do profissional de saúde. A carga horária laboral excessiva e o próprio trabalho da enfermagem são tidos como alarmantes e podem ser importantes causas da deterioração da qualidade da assistência de enfermagem como gerador de ansiedade, sofrimento psíquico, estresse ocupacional, desgaste e fator gerador de insatisfação profissional. (BARBOSA, et al, 2012 p. 517-518).

Para Santos (2015), a respeito da gestão de pessoas, é necessário adaptar modelos gerenciais a realidades e pessoas diferentes. Assim, proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor, evitando a alta rotatividade de funcionários, estabelecendo afinidade e maior adesão entre o grupo. Ambos são conceitos extraídos de modelos de gestão moderna.

Com a Revolução Industrial surge a defesa pelo utilitarismo e o prazer limitado, sendo valorizado o lado prático e racional do indivíduo. Os conceitos passam a ser objetivos e as emoções surgem como algo que deve ser freado. No final do século XX, nos anos 90, o conceito de emoção passa a ser redefinido, o critério de QI (Coeficiente de Inteligência) passa a ser questionado pelo psicólogo Daniel Goleman, introduzindo um novo conceito, o de Inteligência Emocional, em que as emoções passam a ser trabalhadas como estratégias para o alcance do sucesso. (RABELO, 2009 p. 13)

Sendo devidamente aplicados esses conceitos, acredita-se que a gestão pode ser mais eficiente na mesma medida que o administrador desenvolve maior

habilidade cognitiva em relação ao domínio e leitura das próprias emoções e daquelas que os outros demonstram. É provável que esta habilidade não seja tão aguçada em um primeiro instante, pois toda mudança tem seu tempo de amadurecimento, acontecendo de forma gradativa e naturalmente.

Para Araújo (2014), de igual maneira não se pode esquecer de mencionar a periculosidade da natureza do serviço prestado pelos enfermeiros, que estão expostos a todo tipo de moléstias. Esse profissional atua sob a égide do sucesso e do desprendimento. Na dinâmica de sua prática laboral, arrisca sua saúde física e mental no atendimento. Entre os riscos inerentes à sua atividade, encontram-se o perigo da auto contaminação, seja por agentes químicos ou por moléstias trazidas por pacientes.

Além disso, trabalhadores de enfermagem mantêm contato com uma variedade de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, os quais lhes impõem situações que podem levar ao adoecimento psíquico. Entre os principais fatores de desmotivação e sofrimento estão a baixa remuneração, dupla jornada de trabalho, precarização do trabalho, tanto em instituições privadas quanto públicas. Historicamente, a enfermagem teve associação com a marginalização, desvalorização profissional e baixo reconhecimento social, o que repercute e leva os trabalhadores a buscar, constantemente, a afirmação profissional. (ARAUJO, et al, 2014 p. 258).

Nessa esteira também se pode citar o desgaste familiar, em virtude da jornada de trabalho e da energia dispensada em função desta, que consome os recursos físicos e mentais dos profissionais de saúde. Isso limita o tempo que destinam a suas famílias, o que acarreta em um desgaste emocional ainda maior, fator que colabora para o abandono das atividades ou contribui para a ruptura familiar. (AGUIAR, 2017).

Os profissionais casados são mais vulneráveis, pois a profissão causa atrito no relacionamento, o trabalho em turnos contribui para esse atrito e também o turno da noite acaba sendo mais suscetível por desregular o relógio biológico, causando distúrbios do sono e, conseqüentemente, maior irritabilidade, diminuição do nível de atenção, esgotamento prolongado. Esses fatores contribuem para o adoecimento, para o absenteísmo e para o abandono da profissão. (AGUIAR, 2017 p.35).

Conforme Santos (2015), a cobrança pelo sucesso norteia a rotina do profissional em saúde. Também os afeta os cuidados a pacientes em situação paliativa (sejam adultos ou crianças), procedimentos invasivos, pacientes psiquiátricos, mortes, sofrimento, ambientes de trabalho insalubres, relações interpessoais conflitan-

tes, entre outros fatores estressores que ensejam o desequilíbrio emocional desses trabalhadores. A exposição diuturna nesse ambiente tétrico, sem o repouso necessário, é danosa à saúde mental de qualquer pessoa. Tais fatores que podem ser potencializados se levarmos em consideração a responsabilidade que o enfermeiro carrega consigo, desde a administração medicamentosa até os procedimentos de reanimação.

A exposição cotidiana dos profissionais de enfermagem a estímulos externos de natureza física e mental, relacionada à complexidade do trabalho, a inexistência de condições ideais para realização do cuidado ao lidar com pessoas com doenças graves e risco de morte leva-os, com maior facilidade, a desenvolverem depressão. Ambientes de trabalho insalubres, com condições precárias, somados à presença de conflitos internos e as exigências da instituição e familiares dos pacientes maximizam nesses profissionais os riscos para depressão e suicídio. (SANTOS, et al, 2015 p. 1031).

Donato (2015) afirma, em linhas gerais, que o estresse laboral vivenciado pelo profissional em saúde é danoso à qualidade de vida do enfermeiro enquanto indivíduo, prejudicando também a condição do serviço prestado, pois exige dele uma postura sóbria e precisa. Portanto, com seu emocional em desequilíbrio, toda sua capacidade de raciocínio lógico e tomada de decisões é comprometida, elevando de tal maneira o estresse, que pode levar a eventuais erros clínicos, dependência em substâncias psicotrópicas, descontrole emocional, abandono do cargo e até, em alguns casos extremos, o suicídio.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Atrelado aos fatores citados no tópico anterior pode-se mencionar que dentro das organizações existem inúmeros fatores relacionados com a qualidade de vida no trabalho, necessitando proporcionar condições satisfatórias na realização das atividades. Para Silva e De Marchi (1997, p.8)

dos muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial na atualidade, dois são fundamentais. O primeiro está relacionado a uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade de a empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. (SILVA E DE MARCHI, 1997, p.8).

Entretanto dentro das organizações a motivação muitas vezes não acontece, e, conseqüentemente, o colaborador sente-se desmotivado a realizar suas tarefas

com excelência. Essa desmotivação proporciona a busca de uma nova organização. Em contrapartida, no que se refere ao colaborador motivado, a sua produção está em constante aumento, o que faz com que não haja ocorrências prejudiciais a sua saúde física e mental.

Através do Quadro 01, consegue-se visualizar as informações da QVT conseguindo entender a concepção de forma mais ampla.

Quadro 1 – Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972-1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas, com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979-1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983), apud Fernandes (1996, p. 42)

Dentro dos termos conceituais, a QVT ressalta a influência e condições melhores no ambiente de trabalho, assim como as atividades realizadas com excelência geram a valorização dos profissionais, acarretando futuras recompensas.

3. METODOLOGIA

O encaminhamento metodológico é um conjunto de procedimentos de um trabalho acadêmico. A partir da metodologia, a pesquisa ganha autenticidade, confiabilidade e valor científico. Nesse trabalho acadêmico, quanto a natureza, essa pes-

quisa se caracterizou como básica. De acordo com Prodanov (2013), a pesquisa deve ser motivada pela curiosidade e possibilidade de transmissão e debate do conhecimento.

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva exploratória. De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 52) “a pesquisa exploratória possui planejamento flexível, o que permite o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos” e a exploratória, de acordo Gil (2002, p.41), “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que essas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”.

Na pesquisa qualitativa, conforme Silva e Menezes (2005, p.20) “há uma relação entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, que não pode ser traduzido em números”. Já na pesquisa quantitativa, segundo Silva e Menezes (2005, p.20), “tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”.

A abordagem do problema será realizada numa pesquisa de caráter qualitativa.

A diferença entre abordagem quantitativa e qualitativa da realidade social é de natureza e não de escala hierárquica. Enquanto os cientistas sociais que trabalham com estatística visam a criar modelos abstratos ou a descrever e explicar fenômenos que produzem regularidades, são recorrentes e exteriores aos sujeitos, a abordagem qualitativa se aprofunda no mundo dos significados. Esse nível de realidade não é visível, precisa ser exposto e interpretado, em primeira instância, pelos próprios pesquisados (MINAYO 2006, p.23).

Conforme os procedimentos, este trabalho trata-se de uma pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Desse modo, visa levantar informações referentes ao tema abordado. Para Gil (2008, p. 50) “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. No que se refere ao estudo de caso, Gil (2008, p.60) afirma que “as pesquisas com esse tipo de natureza estão voltadas mais para a aplicação imediata de conhecimentos em uma realidade circunstancial, relevando o desenvolvimento de teorias”.

Os dados para análise terão como instrumento de pesquisa o questionário de Timossi (2009), que conta com perguntas fechadas e respostas em escala de Likert.

Para a realização da pesquisa, foram entregues questionários a quatro colaboradores na empresa Alfa, especializada na prestação de serviços médicos, situada no município de Ponta Grossa-PR. Foram recebidos de volta os mesmos quatro questionários. A empresa está presente no Município desde 1977, oferecendo especialidades e procedimentos médicos. O ambiente aparenta ser bem estruturado.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Os dados foram coletados de forma primária, através da aplicação de entrevista junto à gestora e colaboradores da empresa Alfa a fim de atingir os objetivos desta pesquisa e com metodologia já descrita, assim obtendo informações importantes para a análise dos resultados.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

No intuito de analisar a QVT dos colaboradores, buscou-se analisar o perfil sociodemográfico da pesquisa aplicada. Todos os quatro questionários aplicados aos colaboradores retornaram respondidos. Entre os entrevistados, 100% são do sexo feminino, sendo a faixa etária entre 30 e 40 anos. No que tange ao estado civil, 50% são solteiras e 50% casadas.

Conforme a aplicação do questionário, os colaboradores da empresa representam um público 100% feminino, uma vez que as mulheres conquistaram sua igualdade no ambiente de trabalho. “Nas últimas décadas no século XX, o Brasil passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino” (MALUF 2012, p.26). Conforme Maluf, através da transformação demográfica a mulher passa a exercer os seus direitos no âmbito profissional de forma que ela tenha os mesmos direitos que os homens.

O tempo de trabalho na empresa, com menos de um ano, corresponde a 25%, com 3 a 4 anos 75%. No item renda mensal, 25% dos funcionários recebem

entre 1 e 2 salários (R\$ 1.200,00 até R\$ 2.400,00), já 75% dos funcionários possuem renda entre 2 e 5 salários (R\$ 2.400,00 até R\$ 6.000,00).

Nota-se que o perfil pesquisado é de um público apenas feminino, com a faixa etária entre 30 a 40 anos, sendo 50% casadas e 50% solteiras. A maioria tem mais de três anos de empresa e renda mensal entre dois e cinco salários mínimos.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para analisar a QVT, foi necessário a verificação dos dados estatísticos da pesquisa. Esses podem ser visualizados conforme tabela 1, abaixo.

Tabela 1 – Dados estatísticos da pesquisa de QVT

	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEF. VARIAÇÃO	MÍNIMO	MÁXIMO	AMPLITUDE
Compensação justa e adequada	3,13	1,31	42,08	2,00	4,50	2,50
Condições de trabalho	3,75	0,62	16,43	2,83	4,17	1,33
Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais	4,00	0,59	14,72	3,40	4,80	1,40
Oportunidade de crescimento e segurança	3,44	0,38	10,91	3,00	3,75	0,75
Integração social no trabalho	4,31	0,38	8,70	4,00	4,75	0,75
Constitucionalismo	4,06	0,38	9,23	3,75	4,50	0,75
Trabalho e vida	4,08	0,57	13,94	3,33	4,67	1,33
Relevância social	4,40	0,49	11,13	4,00	5,00	1,00
TOTAL	3,90	0,21	5,37	3,69	4,17	0,48

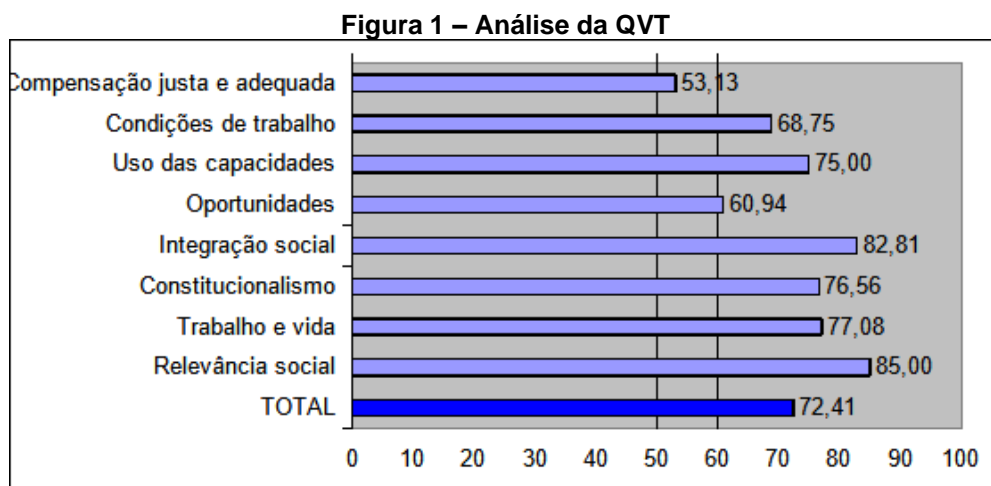
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Através dos dados coletados, constatou-se que a média dos itens totalizou 3,90. Entre os fatores analisados, a menor média foi a compensação justa e adequada com 3,13, sendo que a oportunidade de crescimento e segurança obteve um total de 3,44. No que faz referência a relevância social, chegou à melhor média, com 4,40. Por fim, os demais critérios ficaram com médias entre 3,75 e 4,08. O desvio médio corresponde a 0,21, seguindo do coeficiente de variação de 5,37, e amplitude de 0,48.

Após a análise dos dados estatísticos na empresa estudada buscou-se analisar a QVT da empresa, obtendo os seguintes resultados conforme a Figura 1.

No item compensação justa e adequada, a pesquisa apresenta score de 53,13, o que demonstra uma insatisfação dos colaboradores com a remuneração.

Para Oliveira (2009), o baixo salário e o ambiente de trabalho precário ocasionam sobrecarga e o desdobramento em múltiplas atividades.



Fonte: Autoria própria (2020)

Sobre condições de trabalho, a análise apresentou um score de 68,75, exibindo uma satisfação com as condições de trabalho apresentadas pela empresa. A disponibilidade de material e equipamentos para execução das tarefas gera um ambiente saudável e, conseqüentemente, o colaborador preserva a saúde, evitando a sobrecarga e exaustão no ambiente de trabalho (VASCONCELOS, 2001).

Com relação ao uso das capacidades, observa-se um score de 75,00, apresentando uma satisfação com as capacidades desenvolvidas na empresa. Silva e De Marchi (1997) dizem que nesse fator observa-se que implementações da empresa geram um respeito e valorização dos empregados.

No que se refere a oportunidades, o score é de 60,94, exibindo, assim, uma insatisfação com o crescimento profissional oferecido pela empresa. Para Vasconcelos (2001), aproveitar o talento humano e a utilização das suas capacidades de desempenho trazem resultados positivos e enriquecimento da função, gerando possibilidade de crescimento.

O item integração social ficou com score de 82,81, apontando uma satisfação entre o trabalho e a vida pessoal. Para Donato (2015), ações preventivas ajudam na reestruturação das condições de trabalho, deixando maior tempo livre para

atividades de lazer. Proporcionam, assim, um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Quanto ao constitucionalismo, o score foi de 76,56, retratando a satisfação dos colaboradores com as regras e direitos da empresa. Esse item mede o grau em que os direitos dos empregados são cumpridos, como a liberdade de expressão e a privacidade pessoal (VASCONCELOS, 2001).

No que faz menção ao trabalho e vida, o score chegou a 77,08, mostrando uma satisfação com o item. Segundo Santos (2015), a utilização da inteligência emocional dentro da organização gera um ambiente saudável e, conseqüentemente, proporciona um diferencial dentro da empresa, potencializando a criatividade e produtividade. Isso gera equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal.

Com relação a relevância social, o score foi de 85,00, apontando a satisfação dos colaboradores referente a responsabilidade social da empresa. Para Vasconcelos (2001), a imagem da empresa para o colaborador, junto com a responsabilidade social na comunidade e a qualidade do serviço, gera um avanço no campo empresarial e a satisfação dos colaboradores.

Por fim, a média total exibe um score de 72,41, o que demonstra que os colaboradores da empresa estão satisfeitos com a QVT. Esse score pode se tornar satisfatório com a realização de investimentos junto com atributos da QVT, impulsionando o conhecimento, crescimento e melhorias dentro da empresa, conseqüentemente impulsionando a sua produtividade e satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa aplicada teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa privada, pesquisando a satisfação de cada indivíduo dentro das condições da QVT. O objetivo da pesquisa foi alcançado, mostrando seus resultados positivos com score de 72,41 do seu total, indicando uma satisfação por parte de seus colaboradores.

Diante dos resultados obtidos pela pesquisa, os que apresentam menores índices são os itens “satisfação justa e adequada” e “oportunidades”. Sendo assim, sugere-se um desenvolvimento de um plano de ação da organização, revendo o

plano de cargos e salários e efetivas medidas de melhorias no que diz respeito a oportunidades de carreira e remuneração dos colaboradores, conseguindo, assim, alcançar satisfação total entre seus colaboradores.

Conforme os resultados obtidos, ressalta-se a crescente importância de QVT para o gestor da empresa. Indiferente da área de atuação, os programas de qualidade de vida no trabalho geram resultados mensuráveis dentro das organizações. A produtividade e a QVT, dentro da empresa, passam a ser vistas como investimentos dentro da empresa.

Desta maneira, conclui-se que os índices de QVT, dentro da empresa pesquisada, conseguem atender e suprir grande parte das necessidades dos seus colaboradores. De modo geral, os colaboradores se encontram satisfeitos com a QVT da empresa.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, S. M. M. T. **Depressão na enfermagem: uma revisão bibliográfica**. 2017. 46 f. Monografia (Especialização) - Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal de Roraima, UFRR, Boa Vista, 2017.

ARAUJO, G. S. Et al. Perfil de trabalhadores de enfermagem acompanhados por equipe multiprofissional de saúde mental. **Revista Rene**. 2014, v. 15, n. 2, p. 257-263, 2014. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/rene/article/view/3134/2408>. Acesso em: 02 out. 2022.

BARBOSA, K. K. S et al. Sintomas depressivos e ideação suicida em enfermeiros e médicos da assistência hospitalar. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 2, n. 3, p. 515-522, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/index.php/reufsm/article/view/5910/pdf>. Acesso em: 02/10/2022.

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

DESLANDES, S. F. **Pesquisa social : teoria, método e criatividade**. In:

DESLANDES, S. F.; MINAYO, M. C. S. (org.). Capítulo 3 Trabalho de Campo: Contexto de observação, interação e descoberta. 34. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

DONATO, E. C. S. G et al. Associação entre depressão e estresse laboral em profissionais de enfermagem de nível médio. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**,

v. 23, n. 4, p. 733-740, 2015. Disponível em:
<https://www.redalyc.org/pdf/2814/281442224022.pdf>. Acesso em: 02 out. 2022.

GIL, Antônio Carlos **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**. Teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2002.

MALUF, V. M. D. **Women, work and motherhood**: a contemporary view. 2009. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/15879>. Acesso em: 02 out. 2022.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**. New York, v. 1, n. 11, p. 20-30, 1983. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261683900037?via%3DiHub>. Acesso em: 02 out. 2022.

OLIVEIRA, G et al. Satisfação com a vida entre profissionais da saúde: correlatos demográficos e laborais. **Revista Bioética**, v. 17, n. 2, 2009. Disponível em: https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/170/175. Acesso em: 02 out. 2022.

PILATTI, L. A.; BERJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R.(Orgs.). **Gestão da Qualidade de Vida na empresa**. Campinas: IPES Editorial, 2005.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RABELO, C. **Solte suas emoções**. Istoé, São Paulo, ano 32, n. 2054, p. 64-69, 25 mar. 2009. Disponível em: https://acervo.digital.espm.br/clipping/20090325/solte_suas_emocoes-14.pdf. Acesso em: 20 set. 2022.

SANTOS, D. L. **Inteligência emocional como mecanismo para qualidade de vida no trabalho**. 2015. 41 f. TCC (Graduação) - Faculdade de tecnologia e ciências sociais aplicadas – fatecs, Brasília DF, 2015. Disponível em: Dayane_Dayane_Atualizada_Vers\343o Semi Final.doc (uniceub.br) Acesso em: 28 abril 2021.

SILVA, D. S. D et al. Depressão e risco de suicídio entre profissionais de Enfermagem: revisão integrativa, **Rev Esc Enferm USP** - 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/D7Bd3ZsmQkq4FTQ5Cq8FnhP/?format=pdf&lang=pt> acesso em: 02 out. 2022.

SILVA, E. L. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4 ed. rev. Atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, M. A Dias da e DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre a QV e a QVT em colaboradores das indústrias de laticínios**. Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2009. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/3640>. Acesso em: 20 nov. 2022.

VASCONCELOS, A. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, n. 1, janeiro/março 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2022.



© 2022 O conteúdo deste manuscrito foi enviado pelos autores para publicação de acesso aberto, sob os termos e condições da Licença de Atribuição *Creative Commons* 4.0 Internacional (CC BY 4.0).