

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO DOM BOSCO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SÂMIA FREIRE AGUIAR DE OLIVEIRA

**O CLIMA ORGANIZACIONAL E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

São Luís

2022

SÂMIA FREIRE AGUIAR DE OLIVEIRA

**O CLIMA ORGANIZACIONAL E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Monografia apresentada ao Curso de graduação em Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Esp. Teyla Maria Albuquerque Santos

São Luís

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário - UNDB / Biblioteca

Oliveira, Sâmia Freire Aguiar de

O clima organizacional e seus reflexos na saúde do trabalhador. / Sâmia Freire Aguiar de Oliveira. __ São Luís, 2022.

50 f.

Orientador: Profa. Esp. Teyla Maria Albuquerque Santos.
Monografia (Graduação em Administração) - Curso de Administração – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2022.

1.Clima organizacional. 2. Doenças ocupacionais. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Trabalho. I. Título.

CDU 658.3

O CLIMA ORGANIZACIONAL E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Monografia apresentada ao Curso de Administração do
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom
Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Esp. Teyla Maria Albuquerque Santos (Orientadora)
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

Prof. Me. Michel Silva Marques
Mestre em Matemática
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

Prof. Esp. Gustavo Pereira Nunes
Especialista em Gestão Empresarial
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco

Dedico a minha mãe, minha
irmã, e meu sobrinho.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela energia vital e por jamais me deixar desistir.

A minha orientadora Prof.^a Esp. Teyla Maria Albuquerque Santos que contribuiu para o desenvolvimento deste trabalho.

A todos os professores que me auxiliaram durante a trajetória acadêmica, em especial ao professor Jarbas, que durante a pandemia foi bastante humano e encorajador, do qual incentivou todos os alunos a focarem nos estudos e a enfrentar esses tempos obscuros.

Agradeço aos colegas de sala Arinelson, Andry, Adriana e ao líder de sala Lucas, que sempre foram participativos.

Agradeço, em especial, a minha mãe Débora Freire Aguiar e minha irmã Aline Freire Aguiar, que são seres humanos de luz e que sempre me incentivaram a percorrer o caminho dos estudos, observando que essa trilha pode intimamente nos transformar, assim como nos ajudar a transformar o mundo através do compartilhamento de saber. Ademais, como prega a velha frase clichê de que “conhecimento é poder”, eu posso afirmar: sim, o conhecimento é poder, pois nos ajuda a construir sonhos e desejos.

Enfim, também agradeço ao meu tão especial sobrinho João Mário Aguiar Ramalho: meu querido sobrinho, que você cresça em conhecimento e sabedoria, eu amo você.

Clima organizacional é o adubo para a terra
florescer - se bem adubado as sementes
florescem, se mal adubado nada floresce.

Irio Vaz

RESUMO

O clima organizacional se trata de um ambiente humano do qual as pessoas de uma organização exercem suas funções, e que, por vezes, acaba interferindo diretamente na saúde do trabalhador. O objetivo principal deste estudo foi entender como o ambiente organizacional influencia diretamente no acometimento de doenças ocupacionais de seus trabalhadores, como exemplo da depressão, síndrome de burnout, dentre outras. Nesse sentido, frisa-se que a qualidade de vida no trabalho tem sido uma estratégia cada vez mais usada para barrar esse tipo de situação, tendo em vista o valor que se tem dado às pessoas dentro das organizações. Outrossim, visando ampliar as informações, a metodologia a ser utilizada neste trabalho será a bibliográfica com base em estudos feitos na atualidade acerca do assunto. Concluiu-se com esta pesquisa que para evitar um desgaste na saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, é fundamental que esse espaço seja harmonioso, evitando assim estresses desnecessários entre os seus trabalhadores.

Palavras-chave: Clima Organizacional, Doenças Ocupacionais, Qualidade de Vida no Trabalho, Trabalho

ABSTRACT

The organizational climate is a human environment in which the people of an organization perform their functions, and that, sometimes, ends up interfering directly in the worker's health. The main objective of this study was to understand how the organizational environment directly influences the development of occupational diseases of its employees, such as depression, burnout syndrome, and others. In this sense, it is emphasized that quality of life at work has been a strategy increasingly used to prevent this type of situation, considering the value that has been given to people within organizations. Furthermore, in order to broaden the information, the methodology to be used in this work will be bibliographic, based on current studies on the subject. The conclusion of this research is that in order to avoid an erosion of the worker's health in the work environment, it is fundamental that this space be harmonious, thus avoiding unnecessary stress among its collaborators.

Keywords: Work, Organizational Climate, Occupational Diseases, Quality of life at work

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RH	Recursos Humanos
QVT	Qualidade de vida no trabalho
IUP	Programa de pontos do Itaú
LGBTQIA+	Lésbica, Gay, Bissexual, Transgênero, Queer, Intersexo, Assexual
ONU	Organização das Nações Unidas
IP&L	Gestão por Impacto
CEEE-D	Companhia Estadual de Distribuição de Energia Elétrica
CEA	Centro de Educação Ambiental

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 VISÃO HISTÓRICA E CONCEITO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13
2.1 Indicadores gerencias do clima organizacional.....	17
2.2 Qualidade de vida nas empresas: O impacto na saúde dos trabalhadores.....	20
3 FATORES RELACIONADOS AO TRABALHO QUE CONTRIBUEM PARA AS PRINCIPAIS DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	24
4 QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS: Relações com as doenças relacionadas ao trabalho.....	29
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	34
5.1 Itaú.....	34
5.2 Natura.....	37
5.3 Ambev.....	39
5.4 Equatorial Energia Maranhão.....	41
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

Com o mercado cada vez mais globalizado, exigente e competitivo, as empresas públicas e privadas precisam a todo momento se adequar às novas tecnologias e demandas da sociedade, de modo a prestar serviços de qualidade, ou seja, que satisfaçam os seus clientes.

Nesse sentido, salienta-se que a agilidade e a habilidade passaram a ser qualidades cada vez mais exigentes com os trabalhadores, para assim atender às novas exigências do mercado. Outrossim, frisa-se que em alguns casos isso tem gerado como consequência o adoecimento dos mesmos. Nessa senda, questiona-se: A que ponto o clima organizacional pode afetar a saúde do trabalhador?

O estudo sobre clima organizacional e sua relação direta com o adoecimento do trabalhador é muito importante, visto que as empresas precisam saber o quanto seus trabalhadores estão satisfeitos e o quanto a insatisfação afeta a saúde dos mesmos. Neste contexto, constata-se a seguinte hipótese: Quanto pior for o clima dentro da organização, maior será a chance do trabalhador adquirir algum tipo de doença?

Reitera-se que a presente pesquisa tem por objetivo principal descrever como o ambiente organizacional influencia diretamente no aparecimento de doenças ocupacionais do trabalhador. Ademais, em consonância com este objetivo, desenvolveu-se os seguintes objetivos específicos: definir o clima organizacional; identificar quais as principais doenças ocupacionais existentes no ambiente de trabalho e quais os fatores que levam isso a acontecer; conceituar a qualidade de vida no trabalho e sua relevância para obtenção de bons resultados.

No que diz respeito à relevância desta pesquisa, ressalta-se que a mesma se embasa através do exponencial crescimento dos registros de doenças relacionadas ao ambiente de trabalho. Quanto a importância social, empresarial e acadêmica, sublinha-se que é através de pesquisas como estas que os indicadores são percebidos e analisados de forma construtiva, ocasionando assim, através do conhecimento, melhoria nas organizações (LUZ, 2005).

No capítulo I será abordado a definição do clima organizacional e discutido os conceitos empregados pelos diversos autores inerentes ao tema. No capítulo II será explicado através de pesquisas quais as doenças que mais surgem no ambiente de trabalho e como elas são prejudiciais na vida do trabalhador. No capítulo III será demonstrado se realmente um bom clima organizacional pode influenciar de forma positiva na vida do trabalhador, trazendo assim qualidade de vida e conseqüentemente mais produtividade do mesmo dentro da empresa.

A metodologia a ser utilizada neste trabalho será a bibliográfica e Estudo de Caso

com base em estudos atuais acerca do assunto visando ampliar as informações. Além disso, serão usados como referências textos, livros, artigos acadêmicos, sites especializados como o Scielo, Scopus, Capes, biblioteca virtual, dentre outras fontes provenientes de estudos já realizadas e outros com conteúdo acadêmico para aquisição de material referente a trabalho.

2 VISÃO HISTÓRICA E CONCEITO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional de uma empresa corresponde à visão dos trabalhadores em torno do seu ambiente de trabalho. Reitera-se, que o clima pode corresponder também a percepção dos clientes, fornecedores e outros públicos que tiverem contato com a organização. Outrossim, tudo dependerá de como este clima será avaliado.

Segundo Vázquez (1996), os primeiros estudos acerca do clima organizacional de cunho científico remontam à década de 1930. Segundo o autor, entre os anos de 1935, 1939 e 1951, diversas obras publicadas por Kurt Lewin (1890 – 1947) reverberavam sobre o crescente estímulo e interesse pelo contexto social, mas foi com o trabalho experimental realizado em conjunto com Lippitt e White que a palavra “clima” passou a ser vinculada à pessoa e ao ambiente, abrindo assim um caminho para o estudo do que viria a ser o clima organizacional.

Mediante isso, cita-se que nos Estados Unidos os estudos envolta do clima organizacional se mantiveram presentes na década de 60, e isso se deve aos trabalhos de Forehand e Gilmer (1964) sobre o comportamento organizacional. Ainda, faz mister ressaltar que através desses trabalhos e estudos feitos pela psicologia sobre o comportamento individual, fora obtido alguns indicadores e conceitos iniciais acerca do clima organizacional.

Nesse contexto, é importante destacar que Litwin e Stringer (1968) realizaram algumas experiências com empresas americanas, e seus resultados demonstraram que cada uma delas apresentavam situações distintas com relação à satisfação dos funcionários e ao desempenho no trabalho.

No Brasil, segundo Oliveira (1990), o estudo sobre o clima organizacional teve início na década de 1970, através do trabalho de Saldanha, do qual era intitulado de ‘Atmosfera Organizacional’. O referido trabalho fez um alerta sobre a importância do bem-estar psíquico dos indivíduos dentro das organizações, além do papel do psicólogo organizacional. O autor também salientou a importância de estratégias que viabilizassem uma atmosfera organizacional saudável para as instituições, a fim de que elas promovessem o seu desenvolvimento. Em seguida, Santos (2014) realizou estudos comparativos de clima organizacional entre empresas privadas, órgãos públicos e universidades.

Destaca-se que o tema é relevante porque estuda o funcionamento da organização através de um conjunto de variáveis entrelaçadas, fugindo assim de uma abordagem linear e unilateral. Quanto à análise do clima, destaca-se que ela serve para identificar onde se situam as grandes deficiências das organizações, assim como demonstrar em que direção possíveis esforços devem ser enviados na busca de soluções que venham favorecer uma melhor

integração e compatibilidade entre as metas individuais e institucionais, o que, em consequência, se traduz num melhor desempenho, tanto do ponto de vista pessoal, como organizacional.

Nessa trilha, o clima organizacional é definido por Ambrosio (2013) como a qualidade de um ambiente interno de uma organização, que resulta do comportamento e conduta dos seus membros. Serve também como base para interpretar determinadas situações, e age como uma fonte de pressão direcionando as atividades.

O clima organizacional traz um conceito relevante para descrever as percepções dos indivíduos sobre as organizações em que trabalham. Por possuir uma ampla e importante terminologia, o clima organizacional consegue resumir numerosas percepções num pequeno grupo de dimensões para caracterizar as percepções das pessoas sobre os grupos e equipes em que trabalham, bem como para descrever sistemas sociais, tais como famílias, clubes, instituições privadas e públicas (SOUZA, 2001)

Krumm (2005) nos mostra mais claramente as distinções sobre os conceitos de cultura e clima organizacional, afirmando que são sinônimos, porém diferentes. Por isso é importância saber diferenciar esses conceitos. Dessa forma, a cultura organizacional é a forma correta que uma organização possui de perceber, imaginar e sentir, e o clima organizacional são as percepções, sensações e imaginações dos colaboradores observadas nas características da organização em que trabalham.

De acordo com Luz (2005) existe uma relação de causalidade entre clima e cultura organizacional, onde pode-se afirmar que a cultura é a causa e o clima a consequência. O clima pode ser caracterizado como fenômeno temporal, referindo-se ao estado de ânimo dos colaboradores de uma organização em um dado momento, enquanto a cultura decorre de práticas recorrentes, estabelecidas ao longo do tempo.

Para Chiavenato (2010, p. 173), “a cultura organizacional representa as percepções dos dirigentes e colaboradores da organização e reflete a mentalidade que predomina na organização.” É o modo que a organização vive, são seus aspectos, ideias, crenças, costumes, regras, valores, atitudes, dentre outros que são compartilhados entre os seus membros.

É importante destacar que Cultura e Clima Organizacional são fenômenos complementares, onde cultura é a causa e clima é a consequência. O Clima é um fenômeno temporal e refere-se ao estado de ânimo dos funcionários de uma organização num dado momento. Já a cultura decorre de práticas recorrentes, ou seja, estabelecidas ao longo do tempo.

O Clima Organizacional pode ser alto, baixo ou mesmo situar-se em um nível intermediário. Ademais, ele é considerado baixo quando existe um distanciamento muito

grande entre os membros de uma organização e isso fica evidente com o aparecimento do pessimismo, da descrença, da depressão e do desânimo entre as pessoas. Quanto ao nível alto, ele é traduzido por reações de otimismo, calor e receptividade. Quanto ao neutro, ele é aquele que não causa reação no comportamento dos indivíduos.

Vale destacar que um ambiente constituído por pessoas requer cuidados diversos, que vai da comunicação ao bem-estar dos colaboradores, podendo tornar um clima receptivo e agradável de forma positiva onde elas se sintam bem. Por outro lado, um clima não receptivo afasta as pessoas e as inibem, ocasionando assim um baixo índice de motivação ao realizarem suas atividades.

A busca em manter um clima organizacional agradável é bem desafiadora para qualquer organização, pois nela existem diversas pessoas com personalidades e pensamentos diferentes que acabam por gerar um misto de culturas, crenças e valores a serem compreendidos, analisados e adaptados ao ambiente laboral na busca de manter o controle e a disciplina dentro da organização.

Segundo Chiavenato (1999), o clima organizacional tem uma íntima relação com a motivação das pessoas que compõem a organização. Dessa forma, quanto maior for a motivação das pessoas, maior será o nível do clima organizacional. O contrário também é verdadeiro: quanto menor a motivação, menor é o nível do clima organizacional.

Um bom desempenho na organização se configura por meio de questões adaptativas que ocorrem de forma mútua, estando o indivíduo adaptado ao trabalho e o trabalho ao indivíduo. A satisfação no trabalho é um dos fatores que causa interferência nesta adaptação.

O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Além disso, cria certos tipos de expectativas cujas consequências se seguem em decorrência de diferentes ações. Em outras palavras, as pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Ademais, essas expectativas tendem a conduzir à motivação (CHIAVENATO, 1999).

De acordo com Lafer (2010), o clima organizacional é um fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura, como preceitos, caráter e tecnologia. Outrossim, decorre do peso dos efeitos de cada um desses elementos culturais, valores, políticas, tradições, estilos gerenciais, comportamentos e expressões dos indivíduos envolvidos no processo. Por fim, também é resultante do conjunto de instrumentos, conhecimentos e processos operacionais da organização.

O clima organizacional depende de variáveis, como oportunidades de participação que está ligada diretamente a motivação pessoal e profissional, qualidade de vida no trabalho,

liderança, trabalho em equipe, percepções de mercado e comunicação. Estas variáveis são capazes de afetar o comportamento organizacional da qual afeta o desempenho.

Existem 7 fatores que influenciam diretamente no clima de uma organização, sendo eles: flexibilidade; adaptação a mudança frente a estímulos externos; responsabilidade do colaborador para com a organização; padrões e processos definidos pela instituição para o alcance de metas; recompensas dadas quando necessário de forma correta e justa; transparência e compreensão dos colaboradores em relação à visão e missão da organização; comprometimento e funcionários dispostos a atuar em prol da melhoria organizacional; e a liderança, que expressa a percepção de preparo do gestor frente a liderança de uma equipe (FERREIRA;CASTRO, 2013).

Conforme Giddens (2013) destaca, na medida em que o ambiente organizacional passa a possibilitar a satisfação de algumas necessidades de seus clientes internos, o clima organizacional passa a ser percebido como um clima favorável. Ainda, segundo o referido autor, se bem trabalhado, o clima organizacional também poderá servir como norteador para a melhoria nos processos comunicacionais, na minimização de afastamentos, na credibilidade da instituição, dentre outros.

Sendo assim, percebe-se que o clima organizacional retrata o comportamento das pessoas quando há elevado nível de satisfação entre os membros, que ocorrem devido as relações de motivação, animação, interesse e principalmente de colaboração. Por outro lado, quando há um baixo nível de satisfação, a tendência é diminuir o clima organizacional, que se caracteriza por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação, etc.

O gestor que fica à frente da organização possui diversos métodos e ferramentas ao seu dispor para que consiga trabalhar o clima organizacional. Nesse liame, para que seja feita uma aplicação correta dessas ferramentas, inicialmente é preciso que se faça um diagnóstico do clima organizacional da empresa, do qual é exercido através de pesquisa, diálogos e entrevistas entre o trabalhador.

Cabe falar que essas ferramentas permitem que o gestor receba um feedback de como as pessoas se sentem na empresa e como o grupo enxerga o seu trabalho. Dessa forma é possível conseguir um diagnóstico sobre as necessidades individuais que não estão sendo atendidas, ou seja, a causa da desmotivação.

Nesse contexto, é possível determinar o clima organizacional através dos estilos de liderança e administração, como também por meio da estrutura organizacional. Reitera-se que pode haver uma expansão da eficácia na organização com a criação de um clima agradável que

atenda aos desejos de seus membros, conduzindo-os para o alcance dos objetivos organizacionais (GIL, 2014).

Cumprido ressaltar que não há um método que mensure a bondade ou maldade do homem, não existe uma escala que defina o melhor ou pior, visto que o comportamento é estimulado pelo ambiente. Assim, compete ao administrador da organização implantar um clima “realizador”, ou seja, que consiga incentivar e induzir um determinado comportamento nas pessoas que estão com pouca motivação.

Através da pesquisa de clima organizacional é que a gestão do mesmo se configura. Em outras palavras, o administrador segue um padrão: recebe o feedback da pesquisa, conhece as necessidades e assim realiza mudanças que são percebidas pelos seus colaboradores (SANTOS, 2012).

Para se obter um excelente clima organizacional, a organização deve estar em boas condições financeiras, estar estruturada, ter cultura organizacional, ter treinamento e desenvolvimento de pessoal, deixar que o colaborador escolha sua equipe de trabalho, oferecer oportunidades de ascensão na carreira, ofertar uma boa remuneração e fazer periodicamente avaliações das equipes. Essas e outras variáveis proporcionam ao colaborador diferentes níveis de satisfação, motivação, produtividade e estímulos pessoais.

2.1 Indicadores gerenciais do clima organizacional

Segundo Fleury (2002), existem vários tipos de indicadores capazes de mensurar o clima organizacional e detectar a qualidade de produtos/serviços prestados pelas organizações. De acordo com Couto (2020), a utilização de indicadores é essencial para a medição do desempenho de empresas, pois fornece informações relevantes para o planejamento e o controle de processos gerenciais, assim como possibilita o monitoramento e o controle de objetivos e metas.

Conforme Luz (2005), embora o clima seja abstrato, ele se materializa nas empresas por meio de alguns indicadores que sinalizam sua real qualidade. À par de exemplo, cita-se o turnover, que é conhecido como a rotatividade de pessoal que demonstra falta e comprometimento por parte dos colaboradores e pode ser um sinal de que a empresa não satisfaz adequadamente os funcionários.

Lima (2001) define o termo turnover como sendo a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente, sendo este intercâmbio representado pelo volume de pessoas que ingressam e que saem de uma organização.

Ainda, é possível afirmar que a rotatividade de pessoal influencia significativamente os processos e resultados das empresas, pois é um indicador expressivo da dinâmica organizacional (LACOMBE, 2011). Salienta-se ainda que devido à acirrada competitividade no mercado de trabalho, as empresas, visando reter seus talentos humanos, procuram evitar a rotatividade de pessoal, ou seja, o turnover.

O turnover significa que a perda de talentos constitui um elemento que pode representar o diferencial no clima organizacional da empresa, pois o clima de uma empresa é bom quando os funcionários indicam seus conhecidos e parentes para trabalharem nela, quando sentem orgulho em participar dela. O baixo turnover e o alto tempo de permanência na empresa são bons indicadores desse tipo de clima (AGUIAR, 1992).

Nas empresas onde o clima é predominante ruim, o turnover costuma ser alto, e alguns funcionários chegam a omitir sua passagem profissional por elas, não as citando em seus currículos, com receio de ficarem “queimados” no mercado de trabalho. Esse é um típico sentimento de vergonha e desaprovação dos funcionários por uma empresa

Fala-se também do absenteísmo, que de acordo com Chiavenato (2014), possui terminologia originária do latim “absens”, que significa ‘estar fora, afastado ou ausente’. Quick (2014) ressalta que esse termo se originou da palavra “absenteísmo” aplicado aos proprietários rurais, que abandonavam o campo para viver na cidade e, no período industrial, esse termo foi aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço. Ademais, trata-se da falta de pontualidade e ausências no trabalho, da qual ocasiona insatisfação com o ambiente de trabalho.

Reitera-se, que o absenteísmo aumenta os custos para a empresa e dificulta a concretização dos seus objetivos, afetando assim sua produtividade (LAFER, 2010). Os índices elevados de absenteísmo revelam aos gestores das organizações uma condição precária ou ineficiente presentes nas empresas da qual refletem no clima organizacional (LACOMBE, 2011).

Fala-se também do presenteísmo, que diz respeito ao funcionário que comparece ao trabalho, mas não se dedica às suas tarefas. Trata-se de uma falha tanto do profissional, como do clima da empresa que não consegue engajar o funcionário emocionalmente nas suas responsabilidades. O presenteísmo pode ser definido como estar no trabalho mesmo com a percepção de limitações que reduzem a capacidade laborativa (FRANÇA, 2005).

Nessa senda, tais limitações se expressam pelo sofrimento psíquico ou físico, comprometendo a saúde dentro e fora do trabalho (ARAÚJO, 2012).

Na dimensão econômica, o presenteísmo expressa a redução da produtividade no trabalho devido a problemas relacionados à saúde, portanto, possui impacto financeiro para as organizações. As consequências negativas do presenteísmo para o empregador se dão através da perda de produtividade ou redução do desempenho, que pode levar a acidentes e redução da coesão da equipe, refletindo em custos diretos e indiretos de saúde.

Avaliação de desempenho é um dos mais poderosos instrumentos que os times de Recursos Humanos (RH) possuem à sua disposição. Em outras palavras, essa ferramenta permite a análise coletiva e individual da performance dos colaboradores, ajudando a identificar profissionais que se destacam pela sua atuação, além de mapear processos que precisam ser otimizados. O baixo desempenho de determinado colaborador decorre de seu estado de ânimo, de sua apatia em relação à empresa, ou até mesmo por problemas pessoais. Ressalta-se que é importante os gestores ouvir os seus colaboradores (ARAÚJO, 2012).

Outro elemento importante é a motivação. Segundo Maximiano (2009) a palavra motivação é derivada do latim “movere”, que significa mover. Outras palavras que possuem a mesma origem são: motor, motivo e emoção. No sentido original, a palavra motivação indica o processo de incentivar o comportamento do ser humano por alguma razão. De acordo com Graça (1999, p. 12): “a motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos. Os motivos são, às vezes, definidos como necessidades, desejos ou impulsos, no interior do indivíduo, os motivos são dirigidos para objetivos, e estes podem ser conscientes ou inconscientes”

De acordo com Santos (2014), o clima organizacional está profundamente ligado ao nível motivacional apresentado pelos funcionários das organizações, sendo ponto essencial para o sucesso ou fracasso de tal. Segundo o autor, quanto mais elevada for a satisfação dos funcionários, mais elevada será a qualidade de vida no trabalho, no entanto, muitos fatores culturais e sociais podem influenciar no desempenho ou saúde psicológica nos colaboradores.

No ambiente organizacional, é importante destacar que a satisfação no trabalho é um dos pilares que move a organização. Através de estudos realizados acerca da satisfação no trabalho, pode-se entender melhor a empresa por meio dos seus antecedentes.

Por fim, cita-se a satisfação, que de acordo com Siqueira (2008) se trata de uma atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza, onde o colaborador pode ter um alto nível de satisfação e apresentar atitudes positivas, como também pode ter insatisfação e apresentar o oposto, ou seja, atitudes negativas. Dessa forma, a satisfação está intimamente ligada ao colaborador e o trabalho, especificamente no prazer que ele sente de estar naquele ambiente e sobre desempenhar a sua função, isto é, resultado de boas vivências que ocorrem no dia a dia da organização.

Por outra ótica, é possível perceber que a satisfação envolve uma comparação entre a expectativa que o colaborador cria sobre o seu trabalho e o próprio trabalho realizado por ele. Dessa forma, pode ser colocado em uma escala que se mede o trabalho desempenhado e a aproximação da expectativa criada (SILVA; CASTRO; SANTOS, 2022). Ainda, a satisfação está relacionada ao clima organizacional, pois um clima favorável é sinônimo de satisfação. Quando se atinge um clima favorável, simultaneamente tem-se um clima propício ao aumento da satisfação das necessidades dos trabalhadores, a mesma que mantém a motivação.

2.2 Qualidade de vida nas empresas: o impacto na saúde dos trabalhadores

O trabalho tem um importante valor em nossa sociedade e ocupa um espaço significativo na vida dos seres humanos, pois elas passam grande parte de suas vidas nas das organizações, ou seja, disponibilizando e dedicando a maior parte do seu tempo ao trabalho.

A qualidade de vida, que é voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar na vida pessoal ou na execução de tarefas, tem sido uma preocupação do homem desde do primórdios de existência. Observa-se que as organizações estão reconhecendo a importância de resgatar a humanização no ambiente de trabalho, proporcionando melhores condições para o bem-estar de seus trabalhadores sem descuidar também dos aspectos que contribuem para a sobrevivência das empresas.

Em uma empresa, os colaboradores estão expostos a variados fatores e condições de riscos ou insalubridades. À par de exemplo, cita-se questões estruturais, manuseio e operação máquinas, assim como fatores psicológicos que interferem na saúde e funcionalidade dos trabalhadores. Desse modo, para que o trabalhador passe a ter produtividade, é imprescindível que a empresa ofereça condições para que os trabalhadores se sintam capazes e motivados a fazerem a diferença no ambiente laboral (ARAÚJO, 2012).

Ressalta-se que a atividade profissional é tida como fator importante na sociedade, e exerce forte influência sobre a vida das pessoas. Dessa forma, a rotina de trabalho pode ser bem desgastante até mesmo em ambientes aparentemente inofensivos, como em escritórios, por exemplo, visto que os trabalhadores passam longas horas sentados, com hábitos repetitivos e posturas incorretas.

Nessa conjuntura, Luz (2005), destaca que dentre os direitos fundamentais do homem e, por consequência, do trabalhador, está o direito de usufruir de uma vida saudável, com qualidade e livre de ameaças à sua integridade física e mental, inclusive livres de problemas e doenças ocasionados pela realização do trabalho.

Os problemas relacionados à saúde, ao meio ambiente e à qualidade de vida no ambiente trabalho tem ganhado grande destaque e sendo bastante discutido dentro das organizações. A relevância dessa discussão tem por objetivo conscientizar e aplicar programas de saúde e de segurança no trabalho, abordando problemas laborais como lesões por esforços repetitivos, neuroses e estresse.

De maneira geral, esses fatores geram prejuízos físicos e psicológicos, comprometendo a saúde e o bem-estar dos funcionários. Outrossim, como o trabalho compõe um dos ambientes mais próximos ao homem ao ponto de uma pessoa dedicar o equivalente a um terço de sua vida ativa no desempenho de alguma função econômica, o trabalho em si, seu espaço e o modo como está organizado, tende a interferir diretamente sobre a saúde de quem o executa (ARAÚJO, 2012).

O conceito de qualidade de vida no trabalho passou por várias mudanças ao longo dos anos, e a cada transformação ela foi delimitada e percebida de uma forma diferente, no entanto, apesar das transformações, a mesma ainda remete ao mesmo significado, assim como defende o mesmo propósito, que é proporcionar um ambiente mais seguro e satisfatório para o colaborador.

A qualidade de vida no trabalho traça uma ideia de melhoria contínua e diz respeito às condições de vida no local de trabalho, que devem corresponder à um ambiente prazeroso, agradável e adequado para se trabalhar. O local de trabalho deve ser um ambiente capaz de proporcionar bem-estar, promover saúde e satisfação dos trabalhadores.

A qualidade encontra-se intimamente relacionada com a produtividade e ambas possibilitam a competitividade da empresa/organização. O conceito de Qualidade implica na conformidade/adequação relativamente ao que o cliente/usuário espera; daí advindo uma mobilização interna (organizada e sistemática), e alcançá-la vai depender de uma série de aspectos para além do investimento em ativos fixos ou da aquisição de determinados itens (máquinas, equipamentos, tecnologias, etc.), principalmente dos ligados à cultura organizacional. A qualidade não se restringe à produção/fabricação, antes se direcionando a todas as áreas da empresa/organização, isto é, deve ser introduzida na própria dinâmica organizacional no contexto de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo (Chiavenato, 1999, pg. 201).

Dessa forma, é necessário investir em qualidade de vida no trabalho para proporcionar bem-estar aos funcionários, porque as pessoas precisam estar motivadas para que sejam produtivas e desenvolvam um trabalho de qualidade, mas para isso, precisam se sentir valorizadas e satisfeitas com o trabalho que executam.

Todavia, é evidente que a inclusão da qualidade de vida no trabalho – QVT dentro das empresas geram benefícios imensuráveis em sua totalidade. Porém, sabe-se que a redução

de custos com a saúde dos trabalhadores é considerável, apresentando diminuição dos níveis de estresse, menor incidência de doenças ocupacionais, e ganho secundário no aumento de produtividade (ANGELUCCI et al., 2005).

Para Chiavenato (1999) a qualidade de vida no trabalho envolve vários fatores, como: satisfação com o trabalho executado; possibilidades de futuro na organização; reconhecimento pelos resultados alcançados; salário percebido; benefícios auferidos; relacionamento humano dentro do grupo e da organização; ambiente psicológico e físico de trabalho; liberdade e responsabilidade de decidir; e possibilidades de participação.

Destaca-se que isso está intimamente ligado à um ambiente motivador, que é fator crucial no desempenho das atividades. De acordo com Coutinho (2008), é imprescindível valorizar as pessoas, pois diante das constantes transformações pelas quais as empresas passam, torna-se progressivamente necessário avaliar ações e procedimentos que consigam outorgar um respaldo no meio de trabalho. Assim, a valorização das pessoas acaba sendo fundamental para o desenvolvimento de um espaço incentivador, equilibrado e produtivo, ou seja, o capital humano é o mais importante fator em uma empresa, e deve ser encarado de forma minuciosa.

A qualidade de vida no trabalho, portanto, coloca em evidência a importância das exigências pessoais do trabalhador para o sucesso organizacional. Com essa união entre colaborador e organização, ambas as partes são beneficiadas no que diz respeito à satisfação do ser humano, condições ambientais saudáveis e suas repercussões no desempenho empresarial.

Ao caracterizar o elemento humano como recurso, as organizações utilizam-se de suas habilidades e aptidões para atingir maior eficiência na execução de tarefas, assim como cumprir com as exigências de um mercado competitivo. Dessa forma, para realçar a preocupação das empresas mediante seus esforços, a qualidade de vida é inserida nesse contexto para solucionar problemas de enfoque social e psicológico do ambiente de trabalho, alinhados à qualidade de serviços, produtos e produtividade da organização.

O trabalhador deve ser visto como um recurso humano dentro na organização, visto que é um recurso que produz. E como recursos estes precisam ser administrados, o que envolve todo um planejamento, organização, direção e controle de suas atividades, já que são sujeitos passivos da ação organizacional. Daí é que entra o papel do administrador de RH, que é para obter deles o máximo rendimento possível. Nesse sentido, as pessoas constituem parte do patrimônio físico na contabilidade organizacional. (CHIAVENATO, 2010, pg. 8).

De acordo com Oliveira (1999), o fator humano em plena era da informação tem sido o responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas. Ressalta-se que a principal vantagem competitiva das empresas é obtida por intermédio das pessoas que nelas trabalham.

Com base nisso, as empresas começaram a perceber as pessoas como seu recurso mais valioso, e alguns autores denominaram isso de capital humano ou intelectual (ODEBRECH, 2010). Sendo assim, é necessário que os gestores busquem cada vez mais enxergar e compreender as pessoas como um todo e buscar formas de motivá-los, como fazendo os sentir parte essencial da organização.

Salienta-se que a qualidade de vida no trabalho possibilita um melhor convívio entre o funcionário e a empresa. Em vista disso, ter um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e que satisfaça o colaborador pode garantir um clima de confiança entre as partes. Assim, as empresas que investem em QVT demonstram preocupação com os recursos humanos e dessa forma conseguem alavancar seus resultados e conquistar um diferencial competitivo.

Por fim, ressaltasse que a QVT se sobressai quando o assunto é desenvolvimento humano no ambiente organizacional. No que diz respeito à busca de qualificação e elevado grau de produtividade, é imprescindível que o foco do gerenciamento deva ser voltado para as pessoas que compõem a organização, uma vez que é necessário ter pessoas motivadas para executar tarefas com eficiência e que cooperam ativamente na execução do trabalho.

3 FATORES RELACIONADOS AO TRABALHO QUE CONTRIBUEM PARA AS PRINCIPAIS DOENÇAS OCUPACIONAIS

O mundo do trabalho, sofreu profundas mudanças decorrentes da transição da economia baseada na comercialização de produtos manufaturados para a industrialização. Na era da globalização, a fragmentação das atividades laborais, aliada à competitividade no mercado de trabalho e o medo do desemprego, induz o trabalhador a submeter-se a más condições laborais, baixos salários, assédio moral e sexual, discriminação, carga horária excessiva e acúmulo de funções para atingir metas propostas pelas empresas. Esses são fatores que contribuem para o surgimento de sintomas ansiosos e depressivos nos trabalhadores (AMBROSIO, 2013).

A instabilidade do emprego e as condições em que o trabalhador exerce suas atividades laborais geram novas situações de vulnerabilidades, fazendo com que o trabalhador, em decorrência da necessidade de sobreviver, aceite empregos que o deixam exposto a ambientes insalubres, colocando em risco a sua saúde.

Salienta-se que a combinação das inovações tecnológicas com os novos métodos gerenciais vem ocasionando uma intensificação do trabalho, que se traduziu em uma série de agravos à saúde, como o envelhecimento precoce, aumento de enfermidades, morte por doenças cardiovasculares e outras doenças crônico-degenerativas. Essas doenças ocasionadas pelo ambiente de trabalho são chamadas de doenças ocupacionais (CARLLOTO, 2008).

As doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho são de natureza multifatorial, assim, são vários os fatores que favorecem suas manifestações na realidade laboral. Ademais, dentre outras, destacam-se os fatores de natureza ergonômica como posturas inadequadas, força excessiva, alta repetitividade de um mesmo movimento e inclui os fatores ambientais como frio, vibração, ventilação e ruídos, má adaptação do mobiliário, falta de manutenção em equipamentos, más concepções de postos de trabalho, distância do trabalho real do executado que favorece uma exigência física desnecessária, bem como a disposição incorreta dos materiais necessários ao trabalho (PALACIOS, 2008).

Nessa senda, as doenças ocupacionais são aquelas associadas ao ofício do trabalhador e às condições de trabalho nas quais ele está inserido. Esse também é um termo genérico, utilizado para designar as doenças profissionais e as doenças do trabalho. As doenças ocupacionais mais comuns são: Síndrome Burnout, Depressão, Lesão por Esforço Repetitivo-LER, Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho - DORT, Asma Ocupacional (LIMA, 2013).

A Síndrome Burnout é definida, segundo um jargão inglês, como aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Metaforicamente, é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental. Benevides-Pereira (2009) menciona que o termo Burnout passou por uma série de designações, sendo chamado de “A Síndrome do Assistente Desassistido” ou “A Síndrome do Cuidador Descuidado”. Apesar da diversidade de conceituações atribuídas ao Burnout, ocorreu uma unanimidade entre os pesquisadores, na medida em que todos assinalavam a influência direta do mundo do trabalho como condição para determinação dessa síndrome.

De acordo com Bateman (2006), as causas para o aparecimento da síndrome de Burnout são amplas, como o estresse laboral, carga elevada de trabalho, pressão para produção, perfeccionismo, trabalho onde o contato seja constante com pessoas e altas expectativas profissionais. Desse modo, observa-se que, dentre os fatores que culminam para a síndrome de Burnout, o estresse ocupacional é predominante, uma vez que é um sentimento de frustração, ansiedade e hostilidade. No cotidiano, fatores com excesso ou falta de trabalho, mudanças constantes nos comandos, exigência de rapidez e tomada de decisões são considerados agentes estressantes lesivos que se acumulam e desgastam cada vez mais o trabalhador (COUTO, 2020).

No que diz respeito aos sintomas básicos de Burnout, inicialmente ele se dá por uma sensação de exaustão emocional onde o indivíduo sente que não pode mais dominar nada de si mesma, podendo desenvolver também sentimentos e atitudes negativas e, por fim, manifestar sentimentos de falta de realização pessoal no trabalho. O burnout parece acometer pessoas altamente motivadas e dedicadas, observando-se nos profissionais acometidos uma queda na performance que influi na qualidade dos serviços prestados. A síndrome se correlaciona com insônia, aumento do uso de álcool e drogas, problemas no casamento e na família (SPECTOR, 2009).

A síndrome, por se desenvolver a longo prazo e de forma multicausal, se torna de difícil diagnóstico e exige uma análise mais aprofundada da questão. Observa-se que frustrações, decepções e sentimento de impotência desenvolvidos pelos trabalhadores em sua trajetória profissional, devido às condições de trabalho oferecidas, acabam por se configurar em elementos importantes no processo de desenvolvimento da síndrome (CARLLOTO, 2008).

Ademais, o diagnóstico de Burnout só pode ser realizado por um médico ou um psicoterapeuta, levando em consideração as características peculiares das três dimensões da doença: esgotamento emocional, despersonalização e envolvimento pessoal no trabalho (CARLLOTO, 2008).

No que diz respeito à depressão, ela se trata de uma disfunção neurológica que resulta em alterações químicas no cérebro, que no portador, gera oscilações de humor, sentimentos de desesperança, baixa autoestima, medo, vazio existencial, ausência de apetite ou excesso do mesmo, pessimismo, tristeza profunda e até mesmo o isolamento social, que podem levar o indivíduo ao suicídio. A medicina explica que a doença ocasiona alterações físicas no enfermo (dores de cabeças, dores musculares, vômito, enjoo, tontura, variações no ritmo cardíaco, queda de cabelo, hematomas na pele, dentre outros), sendo uma facilitadora para o surgimento de outras doença (AMBROSIO, 2013).

A Organização Pan-Americana de Saúde – OPAS, conceitua a depressão como sendo “um transtorno mental caracterizado por tristeza persistente e pela perda de interesse em atividades que normalmente são prazerosas, acompanhadas da incapacidade de realizar atividades diárias, durante pelo menos duas semanas” (OPAS, 2017).

Outrossim, pode manifestar-se em diferentes momentos do ciclo de vida de uma pessoa. Pode ser entendida, no senso comum, como qualquer manifestação de tristeza e/ou estresse, ou pode se constituir em um problema de saúde pública, pelo grau de sofrimento e pelas altas taxas de suicídio (FRANÇA, 2005).

Para Julião (2001), a depressão constitui-se num problema de saúde pública da maior importância, visto que traz um grau significativo de sofrimento a seus portadores, além de estar associada a uma alta taxa de suicídio.

Santos (2014), afirma que a depressão avançada interfere na saúde do trabalhador e diminui a sua qualidade de vida. Outra dificuldade é que muitas vezes as queixas e os sinais apresentados são confundidos com outras doenças menos incapacitantes. É importante considerar que a depressão pode ser tanto uma patologia específica com diagnóstico próprio como também pode estar associada a outras patologias de características mais graves e de tratamentos mais complexos, como por exemplo, a Síndrome de Burnout, que corresponde ao estresse diretamente relacionado e causado pela atividade laboral de profissionais que trabalham diretamente com pessoas (CARLLOTO, 2008).

Salienta-se, que quanto mais cedo percebemos os sinais e sintomas da depressão e quanto mais rápido é realizado o diagnóstico, maiores serão as chances de um tratamento de sucesso. Segundo Araújo (2012), alguns estudos demonstram que o processo de trabalho é responsável pelas consequências penosas ou desfavoráveis ao funcionamento psíquico do trabalhador.

Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) são agravos que afetam, em geral, os membros superiores

(dedos, mãos, punhos, antebraços, braços, ombro) relacionados às exigências das tarefas, ambientes físicos e organização do trabalho (SPECTOR, 2009).

Sabe-se que as principais causas para o desenvolvimento de LER/DORT são as atividades com repetitividade, esforços excessivos, contrações estáticas, posturas incorretas, compressão contra superfícies rígidas ou pontiagudas, vibração excessiva, frio excessivo e ruído elevado, além de fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho.

As LER/DORT, são acontecimentos antigos associados ao trabalho repetitivo. Evidenciase que em 1713, vários escreventes e caixas foram identificados com doenças causadas pela posição e atividades repetitivas executadas durante o trabalho, assim como a câimbra dos telegrafistas, que foi associada a sobrecarga do trabalho em 1882 (PALACIOS, 2008).

A revolução industrial foi um marco na história da LER/DORT, sua expansão rápida para todo mundo trouxe profundas transformações para a vida dos homens, onde houve a migração do campo para a cidade e modificações expressivas na economia e na sociedade, das quais se tornaram mais complexas em conjunto com os avanços tecnológicos (SPECTOR, 2009).

Do mesmo modo que a Revolução Industrial trouxe benefícios ao mundo, muito pouco se mudou quanto a forma de trabalho e condição de vida da população que trabalhava nas indústrias, haja visto que os mesmos se encontravam em industrias muito precárias e consideradas até desumanas. Outrossim, os trabalhadores estavam sujeitos a inalação de gases, vapores e poeiras tóxicas, bem como a jornadas de trabalho exaustivas (RIBEIRO, 1999).

As LER/DORT podem provocar desconforto, dificuldade ao uso do membro afetado, fadiga, dolorimento, dor, formigamento, sensação de peso no membro afetado. Também podem ocorrer inchaços, alteração na coloração da pele e/ou na temperatura do membro afetado, limitação dos movimentos, que devem ser atentamente observados (COUTO, 2020).

Alguns consideram como LER/DORT apenas as enfermidades da coluna cervical, cintura escapular e membros superiores, excluindo outros segmentos do corpo; entretanto, deve ser considerado qualquer distúrbio que seguramente esteja relacionado ao trabalho, independentemente do local afetado.

Lima (2001) considerou a LER como um conjunto de doenças que acometem os nervos, músculos e tendões, juntos ou separados. Apresenta característica degenerativa e cumulativa e é sempre precedida de dor ou incômodo. Quando a origem da LER for uma atividade ocupacional, denomina-se DORT.

Outra doença que pode acometer os colaboradores é a Asma Ocupacional – AO, que se trata de uma obstrução reversível do fluxo aéreo e/ou hiper-reatividade brônquica devida a causas e condições atribuíveis a um determinado ambiente de trabalho e não a estímulos externos. A asma agravada pelo trabalho ou a asma agravada pelas condições de trabalho se trata da asma previamente existente, assintomática ou não, que se agravou devido a uma exposição ocupacional a agentes químicos ou físicos (AGUIAR, 1992).

Pode-se afirmar que existem dois tipos de AO, sendo a primeira caracterizada por um intervalo de tempo entre o início da exposição, aparecimento dos sintomas e período de latência, que pode variar de semanas a vários meses; e AO sem período de latência, onde os sintomas aparecem logo após a exposição ao agente causador. A AO é uma doença ocupacional frequente e potencialmente prevenível, que leva limitações para o trabalho e para a vida cotidiana, com desfechos socioeconômicos desfavoráveis e que afeta uma população adulta em idade produtiva, merecendo atenção por parte dos médicos, pesquisadores e serviços de saúde (HUSE; CUMMINGS, 2014).

Os agentes causadores da asma ocupacional formam uma lista longa e com tendência a aumentar. As substâncias envolvidas na asma com latência encontram-se nas mais variadas atividades profissionais e entre o largo espectro de substâncias naturais e sintéticas, encontradas em diversos processos industriais e em variado material de uso recorrente.

Em geral, os sintomas melhoram durante os dias de folga ou quando o trabalhador está afastado do seu ambiente normal. Com a exposição contínua, os sintomas poderão se tornar crônicos e a relação óbvia com o local de trabalho poderá ser perdida. Um indício útil para a existência de um problema significativo no local de trabalho é a presença de outros trabalhadores com sintomas respiratórios episódicos (RIZZATTI, 2010).

4 QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS: Relações com as doenças relacionadas ao trabalho

No final do século XX, com as mudanças ocorridas no cenário do trabalho, ocorreram diversas transformações nos modelos gerenciais, nessa senda, a gestão tornou-se mais participativa e, as pessoas, à partir dessa fase, tornaram-se ativas e parte do processo organizacional, sendo mais valorizadas no seu trabalho. Cada vez mais as organizações estão percebendo que a qualidade de vida é um fator de extrema importância para o desenvolvimento de uma organização, visto que a deterioração da qualidade de vida acarreta prejuízos de grandes dimensões para todos os envolvidos (GIDDENS, 2013).

A qualidade de vida tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, tanto no ambiente laboral como em outros contextos voltados para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar na execução das tarefas. Observa-se que as organizações estão reconhecendo a importância de resgatar a humanização no ambiente de trabalho, proporcionando melhores condições para o bem-estar de seus trabalhadores sem descuidar também dos aspectos que contribuem para a sobrevivência das empresas (COUTO, 2020).

A preocupação com o bem-estar do trabalhador ganhou impulso com o fortalecimento dos movimentos sindicais nos Estados Unidos na década de 60 (HUSE; CUMMINGS, 2014). Nesse período, a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais das empresas contribuíram de forma decisiva para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho. Mas, somente no início da década de 70 que o tema foi introduzido publicamente, principalmente pela criação dos centros de estudos nos EUA, que se deu devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados (SONTANG; KRUGER, 2020).

Visando a existência de uma nova realidade social, o tema Qualidade de Vida no Trabalho é considerado de muita importância na atualidade, pois visa o aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável. A maioria dessas exigências é de natureza psicossocial, atingindo e modelando interativamente pessoas e instituições (GIDDENS, 2013).

Segundo LIMA (2013), a QVT se trata de um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e

estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho. Dentro dessas ações, é permitido o envolvimento de colaboradores por meio do enriquecimento de cargo, que significa a reorganização e ampliação de cargos para proporcionar adequação ao ocupante no sentido de aumentar a satisfação intrínseca através do crescimento de variedades e autonomia.

É importante frisar que não se deve confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. Ademais, a qualidade tem a ver essencialmente com a cultura organizacional, que abarca os valores, filosofia, missão, clima participativo, o gosto de pertencer a elas e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação com a empresa e o empregado.

Segundo (WERTHER, 1983, pg. 79) “a qualidade de vida no trabalho é afetada por muitos fatores: supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”.

A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização do trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleva o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

Por outro lado, são as reformulações no âmbito do trabalho em si que constituem o objetivo principal das ações aplicadas na Qualidade de Vida no Trabalho, do qual visa garantir simultaneamente maior eficácia, produtividade e atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores (LIMA, 2013).

Nesse contexto, um planejamento estratégico é fundamental para a implementação das ações e programas relacionados ao QVT. Estes, por outro lado, requerem diagnósticos para a implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho. Reitera-se que essas implementações visam propiciar condições plenas de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho.

Miranda (2009) diz que existem várias medidas a serem aplicadas, como a remuneração justa, manutenção de um ambiente físico, psicológico e social mais saudável, bem como a implantação de uma política de benefícios sociais, criando assim condições para que o sistema racional funcione.

Cabe falar que as organizações visam o desenvolvimento e a expansão de suas atividades a fim de alcançar patamares superiores, por tanto é importante que as empresas trabalhem para obter uma equipe motivada. Ainda, frisa-se que esse fator eleva o nível de

comprometimento dos colaboradores, além de motivar o capital humano da empresa de forma a estimular o envolvimento de seus membros para alcançarem metas e superarem desafios.

A esse respeito, Chiavenato (1999, pg. 124) declara:

Se pretendemos modernizar as nossas empresas, devemos começar pelas pessoas que nelas trabalham. A modernização passa antes pela cabeça das pessoas e pela sua competência para chegar posteriormente às máquinas, equipamentos, métodos, processos, produtos e serviços. Estes são a consequência da modernização. O produto final dela. Mas não a sua origem. O impulso da modernização está nas pessoas, nas suas habilidades e conhecimentos, na sua criatividade e inovação, na sua inteligência e na sua competência.

Percebesse que é necessário promover qualidade de vida no trabalho, porque as pessoas que compõem uma organização precisam se sentir bem, estar felizes, motivadas e satisfeitas com a empresa, observando que um profissional motivado se empenha mais em cumprir metas da organização, assim como desempenha de forma satisfatória as suas atividades, trazendo assim ótimos resultados.

De acordo com Gil (2014, pg. 276):

Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

A QVT pode colaborar na criação de condições que motivem os funcionários através de um ambiente de trabalho saudável, reconhecendo o desempenho individual, proporcionando desafios e o desenvolvimento profissional, tornando assim o trabalho mais agradável e mais atraente para os seus funcionários. A qualidade de vida está inserida na ergonomia, na segurança, no ambiente de trabalho, nos bons padrões de relacionamento, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

A implantação de um programa de QVT nas organizações procura atender tantos os interesses dos funcionários quanto das empresas. Esses programas de QVT envolvem todos os fatores relacionados ao trabalho, visando a busca do equilíbrio psicológico, físico e social dos empregados. Assim, as empresas têm demonstrado preocupação com o bem-estar dos seus funcionários, e por isso investem na implantação de programas de qualidade de vida no trabalho

com o objetivo de satisfazer os empregados e melhorar as condições de trabalho, assim como o aumento da produtividade.

Quando o funcionário percebe e reconhece que a empresa se preocupa com o seu bem-estar, ele se sente mais satisfeito e motivado, e com isso se dedica e se compromete com os objetivos propostos pela empresa, que por consequência acaba contribuindo para o desenvolvimento e crescimento da mesma. Segundo Gil (2014), as pessoas precisam se sentir valorizadas para estarem felizes e produtivas com as atividades que executam em determinada empresa.

Fernandes reverbera que:

Assim sendo, quando adequadamente proposto, um programa de QVT tem como meta: [...] gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e autonomia ao nível do cargo, recebimento de recursos e de feedback sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (FERNANDES,1996, pg. 37).

Nesse contexto, para que os colaboradores possam realizar suas atividades laborais, de modo a se sentirem satisfeitos e motivados, é necessário que as organizações ofereçam um ambiente de trabalho confortável e seguro (BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

Segundo Chiavenato (2010), a motivação existe dentro das pessoas e se dinamiza com as necessidades humanas, as quais podem ser chamadas de desejos, aspirações, objetivos individuais ou ainda motivos, que são forças internas que impulsionam e influenciam cada pessoa, determinando assim seus pensamentos e direcionando o seu comportamento frente às diversas situações.

Acerca da motivação nas organizações, são utilizados alguns sistemas motivacionais. Freitas (2015) descreve que tais sistemas podem ser entendidos como todos e quaisquer incentivos ou recompensas que o colaborador recebe para conseguir atingir um determinado objetivo. Nessa senda, são exemplos de incentivo: a remuneração de acordo com os resultados; programas de estímulo; autogestão nos grupos de trabalho; enriquecimento do trabalho; dentre outros.

Outrossim, a ciência administrativa demonstra que as teorias motivacionais tiveram um efeito muito importante para o trabalhador, e a produtividade e o cuidado que as empresas ofertam fizeram com que muitas empresas criassem programas como o QVT.

Para Bateman (2006, pg. 443): “estes programas foram projetados para criar um ambiente de trabalho que aumente o bem-estar dos funcionários e satisfazer à ampla gama de

suas necessidades”. Frisa-se que esse programa é ligado aos objetivos da empresa, e estão associados perfeitamente com as metas organizacionais e os interesses dos trabalhadores. Ademais, o objetivo desse programa é a satisfação do empregado em conjunto com os resultados operacionais.

Por fim, salienta-se que a empresa é composta por seres vivos que possuem sentimentos e particularidades, e tais características podem utilizadas para alavancar o crescimento das organizações. Além disso, as pessoas se tornam vantagem competitiva das empresas, ou seja, quando as empresas investem em funcionários especializados e com habilidades e atitudes, ela terá sua competitividade fomentada, visto que investe na melhor equipe para agregar valor à empresa.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para discutir essa temática, destacou-se 4 (quatro) Organizações Brasileiras, sendo 3 (três) de âmbito nacional e 1 (uma) estadual, das quais foram analisadas por meio de seus compliances que podem ser acessados por toda a sociedade através de suas páginas oficiais na internet. Frisa-se, que mediante a presente pesquisa foram respondidas de forma Bibliográfica os seguintes questionamentos: O que seus compliances revelam sobre a temática em termos de clima, ambiente organizacional e segurança no ambiente de trabalho? Quais os programas utilizados para promover uma boa qualidade de vida nessas organizações - QVT? Destacar uma organização que possua relatos recentes divulgados na internet de adoecimento de alguns dos seus trabalhadores, indo na contramão de seu compliance?

Frisa-se que essas informações são relevantes e pertinentes para a temática, pois suas respostas mitigam a melhoria do clima organizacional, assim como sua importância dentro dos direitos humanos, segurança no ambiente de trabalho e futuras pesquisas. Destarte, as empresas a serem destacadas são: Banco Itaú, Natura, Ambev e Equatorial.

Outrossim, com o mundo globalizado e cheio de diversidades, as organizações precisam inovar simultaneamente com a valorização das relações humanas no que tange aos Recursos Humanos e segurança no ambiente de trabalho. Por isso, é muito importante investir em ferramentas de boa gestão que visam melhorias internas e externas, assim como a implantação de profissionais da psicologia organizacional e do trabalho para assim se evitar o adoecimento do trabalhador.

5.1 Itaú

De acordo com o site do Itaú, esse referido banco é um dos maiores do Brasil, e suas fusões e aquisições marcam 98 anos de história, tendo em vista que o mesmo foi fundado em 1943 por Alfredo Egydio de Souza Aranha. Destaca-se que suas primeiras agências foram estabelecidas nas cidades de São Paulo, Campinas e São João da Boa Vista.

Conhecido inicialmente como União do Banco Federal de Crédito, o nome Itaú só foi incorporado 20 anos depois, em 1964, ficando conhecido como Banco Itaú S.A. Destarte, pode-se destacar nesse período de quase 100 anos de história, a década de 1980, que foi onde ocorreu a abertura de duas agências no exterior, sendo elas em Nova York e Portugal.

Já no ano de 2008, ocorreu a fusão do Banco Itaú e do Unibanco, dando origem ao Itaú Unibanco S.A., maior banco privado do país, além da constituição da Itaú Unibanco Asset

Management Ltda. Frisa-se que em 2021 ocorreu a aquisição do Itaú Seguros Paraguay S.A., e a constituição do Programa de Pontos do Itaú - IUPP, nova plataforma de compras com programa de pontos do Itaú. Além disso, destaca-se a reorganização societária da participação do Conglomerado Itaú no capital da XP Inc., para construir uma economia global com emissões líquidas zero de gases de efeito estufa, onde o Itaú Unibanco aderiu ao Compromisso Net-Zero até 2050.

Salienta-se, que conforme descrito no seu compromisso com os direitos humanos, o Itaú possui entre 12 diretrizes vigentes o afastamento contra o assédio moral e sexual. Ademais, o Itaú também possui um Código de Ética que reúne princípios que sustentam uma cultura organizacional voltada para a valorização das pessoas, o cumprimento rigoroso de regras e regulamentos, assim como a busca permanente pelo desenvolvimento

Destaca-se também que entre os anos de 2003 a 2019, o Itaú aderiu a importantes pactos e compromissos públicos, como o pacto global das nações unidas, carta empresarial pelos direitos humanos, promoção do trabalho decente, pacto nacional para a erradicação do trabalho escravo, fórum de empresas e direitos LGBTQIA+ , padrões de conduta para empresas, pactos com a ONU - Organização das Nações Unidas, adesão de princípios de empoderamento feminino, carta de compromisso com a diversidade, coalizção empresarial para equidade racial e de gênero d pacto pelo esporte.

No que diz respeito a saúde e segurança, conforme descrito no compromisso firmado dos direitos humanos, o Itaú considera essencial o usufruto de saúde física e mental para uma existência plena, com o objetivo de preservar a saúde e o conforto no ambiente de trabalho. Dessa forma, o Itaú promove condições seguras e salubres de trabalho, acessibilidade física prevenir acidentes e riscos ambientais.

Ademais, também estabelece medidas de aviação e controle, entre elas podemos destacar o programa de readaptação profissional e suporte remoto ao trabalho, serviços psicossociais, exames médicos ocupacionais integrados ao plano de saúde, política de apoio parental e análises ergonômicas dos postos de trabalho.

Cabe ressaltar a existência do Canal Ombudsman, que conforme descrito no compromisso dos direitos humanos, se trata de um canal de ouvidoria interna, e é pautada pelo diálogo, confiança, transparência, senso, ética e integridade e possui como objetivo auxiliar os colaboradores do Itaú Unibanco na resolução de conflitos interpessoais e de interesse no Ambiente de Trabalho. Reitera-se que o canal possui 12 anos e já foram atendidos mais de 26 mil colaboradores.

No que diz respeito à remuneração, conforme descrito no seu compromisso direitos humanos na página nº 07:

Nossos princípios e práticas remuneração respeitam a diversidade e estão consolidados em uma política de remuneração de modo a atrair, recompensar, reter e incentivar administradores e colaboradores na condução dos negócios de forma sustentável. Adotamos estratégias de remuneração e benefícios com base em parâmetros, como pesquisas salariais no mercado e participações em fóruns especializados (COMPROMISSO, 2022, pg. 07).

A remuneração é uma demonstração objetiva de quanto a empresa valoriza o trabalho de seu trabalhador e, associado ao plano de carreira, se bem administrado pelo RH da organização, ela pode vir a ser não propriamente um fator de motivação, mais um fator que servirá de base aos fatores motivadores ligados ao cargo ocupado, à perspectiva de crescimento profissional e trabalho executado.

Para além disso, conforme descrito no compromisso dos direitos humanos na página nº 07, acredita-se que o autocuidado é um direcionador na carreira de qualquer profissional, e contam com uma série de benefícios, normas e procedimentos para instrumentalizar seus colaboradores em busca de um equilíbrio como:

Academias nos polos administrativos e em rede nacional (Gympass), assistência médica e odontológica, Programa fique ok, ambulatórios nos principais polos administrativos com atendimento de saúde multiprofissional, programa Equilibrium - (Treinamento de Controle de Stress) e vacinação a gripe (COMPROMISSO, 2022, pg. 07).

De acordo com os Trabalhadores do Itaú e suas reivindicações de melhorias, foi criado em conjunto com a Comissão de Organizações dos Empregados - COE um dia de debate nacional, voltado a discussões sobre emprego, saúde, remuneração e previdência.

Ainda, em meio a pandemia, destacou-se as reivindicações dos trabalhadores que tiveram demissão em massa, ataque de assédio moral e outros. O Itaú, que sempre esteve valorizando a modernidade e dinamismo do banco após lançar o “slogan isso é muito Itaú”, sofreu diversas críticas por parte de seus trabalhadores que tiveram uma percepção negativa e denunciaram ao sindicato as metas abusivas, adoecimento dos trabalhadores, demissões, sobrecarga de trabalho, desvios de função, fechamento de agências e assédio moral. Com o objetivo de cobrar o banco para que reveja suas práticas de gestão, o sindicato promoveu o “dia Nacional de luta pela valorização dos trabalhadores Itaú”.

Outra crítica foi a criação do “programa de remuneração” em meio a pandemia, mas foram criticados por movimentos sindicais e seus trabalhadores, pois o momento era de cuidados da saúde de seus trabalhadores que foram retirados de suas bases e que estavam em tratamento psiquiátrico e neurológico.

Rasgando o compromisso divulgado por eles mesmo, o banco Itaú em vez de trazer melhorias internas e externas, trazem piora da saúde física e mental de seus trabalhadores em plena pandemia.

Havia discriminação entre os Bancários de agências e de departamento, onde os de agências eram forçados a voltarem as suas rotinas presenciais, e os de departamento continuavam no teletrabalho e também havia por parte do banco ameaças de citação de demissão, cobrança de metas via ferramentas Teams e via WhatsApp, metas abusivas de vendas, cobrança de aderência em meio a problemas sistêmicos diários não ajustados e mal explicados pelo banco. O ano de 2021 foi marcado por ameaças e cobranças abusivas de metas feitas por supervisores e sobre autorização de gestores da superintendência do banco Itaú (SINDICATO, 2021).

5.2 Natura

De acordo com o site da Natura, a empresa foi Fundada em 1969 e desde a sua criação a mesma acredita no potencial dos relacionamentos e no poder da cosmética como agente de conscientização, quando Luiz Seabra abriu uma pequena loja.

Tudo começou com a Natura, que nasceu em São Paulo, Brasil em 1969. Hoje, a maior companhia de beleza e cosméticos no Brasil. Além do nome, Natura trouxe para o Grupo o sonho de construir um mundo mais consciente, colaborativo e justo. Bem como, sua crença no poder da criação de relações harmônicas, como o outro, consigo mesmo, com a natureza, com o todo. Na procura de tornar realidade o nosso sonho de criar uma melhor maneira de fazer negócios, nós juntamos a três icônicas marcas, com as que compartilhamos nosso propósito: Aesop, The Body Shop e Avon (NATURA, 2022).

Em termos de sustentabilidade e tecnologia, a Natura possui várias certificações, e uma delas é a B-Corp e a The Leaping Bunny-Cruelty Free Internacional, e em termos de tecnologia, possui a IP&L IP&L - Integrated profit & loss, que se trata de uma ferramenta de gestão integrada, sempre comprometida com a geração de valor para toda a sua cadeia. Ademais, a Natura possui um pensamento inovador na mensuração dos impactos gerados pelo negócio nas esferas “sociais, ambientais e humanas”.

De acordo com o Código de conduta da Natura sobre o ambiente de trabalho, não é tolerado assédio, bullying, preconceito, discriminação e trabalho escravo e infantil. A empresa também se destaca por ser ética e possuidora do selo Pro Ética 2018/2019. Ademais, a empresa possui também um Código de Conduta Global e Compliance para o cumprimento das políticas internas e das leis dos países em que estão presentes. Outrossim, tal conduta é cumprida por todos, sem exceções, e em todas as relações da empresa.

Como tal, seu objetivo é fornecer oportunidades iguais a todos os candidatos a emprego e trabalhadores, e nenhum tipo de preconceito ou discriminação no tratamento das pessoas, inclusive na contratação, remuneração e treinamento.

Conforme descrito no Código de Conduta Global página nº 12 em relação à Saúde e Segurança (EY, 2022), a Natura busca seguir esse preceito e promover um ambiente seguro e saudável para seus colaboradores, fornecedores, visitantes, consultores independentes, franqueados, clientes e para a sociedade como um todo. Ademais, a empresa também espera que todos compreendam e cumpram as suas políticas e procedimentos relacionados à saúde e segurança.

Esperamos que você siga todas as nossas políticas e procedimentos relacionados à saúde e segurança. Caso identifique qualquer situação que coloque em risco sua integridade física ou de alguém, você deve comunicar tal fato ao seu gerente, departamento de Ética & Compliance (E&C), seus departamentos de Saúde e Segurança ou de Recursos Humanos locais (ou ao departamento responsável de acordo com a estrutura de sua Companhia do Grupo) (EY, 2022, p. 12).

Conforme descrito no Código de Conduta Global página nº 13, acerca do consumo de álcool, drogas e armas (EY, 2022) a Natura também está comprometida com a segurança, saúde e bem-estar de todos os seus trabalhadores e partes interessadas. Como tal, e para assegurar um ambiente de trabalho respeitoso e calmo, estabeleceu-se regras para a ingestão de álcool e drogas e o porte de armas nas suas instalações.

Espera-se que você faça perguntas, suscite suas preocupações e relate, de boa-fé, quaisquer irregularidades suspeitas relacionadas aos princípios deste Código a seu supervisor direto, departamento de E&C, RH, administração e/ou à nossa Linha Ética Natura &Co ou à linha de apoio da sua Companhia do Grupo, bem como incentive seus subordinados diretos a manifestar-se (EY, 2022, p. 37).

Salienta-se que a Linha Ética Natura &Co e a Linha de Apoio de Integridade da Avon são as linhas de apoio da sua Companhia, pois garantem a segurança, confidencialidade e a preservação da identidade de todos os reclamantes na medida em que é permitido pela lei.

Retaliações de qualquer tipo contra um reclamante ou aqueles envolvidos em uma investigação não são permitidas. Todas as informações serão compartilhadas apenas conforme exigido pela lei.

5.3 AMBEV

De acordo com o site da Ambev, a história da empresa começou através de duas cervejarias abertas na década de 1880, sendo elas a Companhia Antártica Paulista e a Manufatura de Cerveja Brahma & Villeger & Companhia. Nasceu então, em 1999, da união entre as centenárias Cervejaria Brahma e Companhia Antártica. Atualmente possui cerca de 35 mil colaboradores no Brasil, e está presente em 19 países, 30 marcas de bebida, 100 centros de distribuição direta e 6 de excelência no Brasil, 32 cervejarias e 2 maltarias no Brasil.

Reconhecemos a responsabilidade da comunidade empresarial de respeitar os direitos humanos e procuramos promovê-los à medida que nos esforçamos para tornar o mundo um lugar melhor. Esta Política Global de Fornecimento Responsável (“Política”) descreve nossa abordagem para supervisionar os direitos humanos e os padrões de trabalho, saúde e segurança, as questões de gestão ambiental e a integridade nos negócios em toda a nossa cadeia de suprimentos global. A Anheuser-Busch InBev está comprometida em trabalhar com Parceiros de Negócios que compartilhem esses valores e se comprometem a implementar esta Política em suas operações (AMBEV, 2022, pg. 3).

Os princípios dos direitos humanos, conforme descrito na política Global de fornecimento Responsável da Anheuser - Busch InBev presentes na página nº 04 (AMBEV, 2022) são aqueles que a Anheuser-Busch InBev considera mais relevantes em sua cadeia de valor global, que são a exploração Infantil e Juvenil, dentre outros.

Os Parceiros de Negócios devem proibir todas as formas de discriminação com base, mas não limitadas a raça, religião, cultura, sexo, idade, opinião política, extração nacional, origem social, gravidez e maternidade, orientação sexual ou qualquer outro meio arbitrário. As decisões de contratação e emprego, incluindo aquelas relacionadas à remuneração, benefícios, promoção, treinamento, disciplina e demissão, são feitas exclusivamente com base na habilidade, habilidade e desempenho dos trabalhadores. Todas as formas de assédio físico, verbal e escrito estão proibidas. Os Parceiros de Negócios não devem se envolver em castigos corporais nem em deduções disciplinares relacionadas ao salário dos trabalhadores (AMBEV, 2022, pg. 05).

Ainda, conforme descrito na política Global de fornecimento Responsável da Anheuser-Busch InBev página nº 05, parceiros de negócios são incentivados a fornecer oportunidades aos trabalhadores para desenvolver suas habilidades e capacidades e, quando possível, fornecer oportunidades de progresso (AMBEV, 2022).

Os Parceiros de Negócios devem respeitar a necessidade de os trabalhadores terem equilíbrio entre trabalho e lazer. As horas trabalhadas e as horas extras devem estar de acordo com as leis e regulamentos de salário, horário de trabalho, horas extras e benefícios aplicáveis. Todos os trabalhadores receberão pelo menos um período contínuo de descanso de 24 horas durante um período de trabalho de sete dias. Os Parceiros de Negócios devem se esforçar para oferecer aos colaboradores um pacote de remuneração e benefícios que dê suporte a um padrão de vida adequado. Os salários e benefícios devem ser iguais ou superiores aos requisitos legais e regulamentares mínimos aplicáveis. Os Parceiros de Negócios são incentivados a fornecer oportunidades aos trabalhadores para desenvolver suas habilidades e capacidades e, quando possível, fornecer oportunidades de progresso (AMBEV, 2022, pg. 05).

Conforme descrito na política Global de fornecimento Responsável da Anheuser-Busch InBev página nº 05 e 06 acerca da Segurança e Saúde no Local de Trabalho (AMBEV, 2022) os Parceiros de Negócios devem garantir altos padrões de saúde e segurança ocupacional em toda a organização e esforçar-se para evitar todos os acidentes, lesões e doenças ocupacionais em suas operações por meio de liderança administrativa e envolvimento dos colaboradores. As práticas de saúde e segurança devem, no mínimo, cumprir as leis nacionais e locais. Se tais leis não atenderem aos padrões mínimos, a melhor prática internacional deverá ser aplicada.

a) fornecer equipamentos de proteção aos trabalhadores de acordo com suas exigências de trabalho e a meta de condições seguras de trabalho; b) estabelecer procedimentos de segurança e programas de treinamento para os trabalhadores, visando garantir que eles estejam cientes dos riscos no local de trabalho; c) avaliar, identificar e controlar riscos potenciais e riscos associados a equipamentos e processos; d) identificar produtos químicos perigosos e garantir que as disposições adequadas estejam em vigor para manuseio e descarte de acordo com as leis aplicáveis e as melhores práticas; e) assegurar políticas e procedimentos para lidar com quaisquer situações de emergência que devam incluir planos de evacuação, treinamento, sistemas de detecção de incêndio e portas de saída de emergência; e, f) garantir que a acomodação dos trabalhadores seja limpa, segura e atenda às necessidades básicas dos trabalhadores. As instalações devem ser construídas e mantidas de acordo com os padrões estabelecidos pelas leis e regulamentos aplicáveis e devem estar separadas de qualquer área de produção (AMBEV, 2022, pg. 05 e 06).

Conforme descrito na política Global de fornecimento Responsável da Anheuser-Busch InBev página nº 07 e 08 acerca dos Mecanismos de Reclamação:

Parceiros de negócios devem ter sistemas em funcionamento para permitir a denúncia anônima de trabalhadores e indivíduos externos. O objetivo de qualquer mecanismo de reclamação deve ser o de procurar entender as alegações, atenuar quaisquer consequências negativas e fornecer alguma forma de solução, quando apropriado. Os Parceiros de Negócios devem garantir que os colaboradores saibam como usar o mecanismo de reclamações e expliquem o processo para lidar com quaisquer problemas levantados. As questões devem ser tratadas em tempo hábil. O parceiro de

negócios também deve ter em vigor uma política que proíba a retaliação contra trabalhadores e outras partes interessadas que apresentem queixas ou preocupações de boa-fé (AMBEV, 2022, p 07).

Conforme seu site, através do programa Nossa “Gente 360”, a Ambev promove aos seus trabalhadores saúde, bem-estar, assistência médica e odontológica, médico da Família, programa de suporte a gestante, bolsa de graduação e pós graduação, convênio com farmácias, Einstein Conecta e GymPass, além de apoio em diversas situações diárias e assuntos delicados, fornecendo assistência e orientações especializadas nos temas: psicologia, jurídica, financeira, social.

5.4 Equatorial Energia Maranhão

De acordo com o site da Equatorial Maranhão, a empresa possui a visão de ser a melhor e mais rentável empresa de distribuição de energia elétrica do Brasil. Outrossim, o grupo Equatorial de Energia Elétrica possui uma missão, que é distribuir energia com qualidade para assegurar o desenvolvimento do Maranhão. Cita-se que a Equatorial está presente também no Pará, Piauí, Alagoas.

A empresa possui também em seus processos a CEEE-D e CEA, nos processos de Recebimento e Tratamento de Reclamações; Cumprimento dos Prazos Regulados; Atendimento Telefônico; Indicadores de Continuidade; Tratamento de Reclamações Ouvidoria; e Conformidade do Nível de Tensão em Regime Permanente. Também está comprometida em satisfazer os requisitos regulamentares, organizacionais e operacionais aplicáveis e com a melhoria contínua do Sistema de Gestão da Qualidade. Em seus valores, podemos destacar o foco na gente, ênfase na Meritocracia, obstinação pelo lucro, dedicação ao cliente, segurança, ética e Sustentabilidade, transparência.

Nesse contexto, a Equatorial possui em seus princípios de Gestão:

A Equatorial Maranhão tem como objetivo promover um ambiente de trabalho seguro, sadio, organizado e positivo, visando a valorização do ser humano e seu bem-estar profissional, incentivando confiança, respeito, honestidade, transparência, igualdade e estímulo às inovações e ao desenvolvimento profissional, apoiando iniciativas que resultem em benefícios de saúde e melhoria de qualidade de vida. (CODIGO DE ETICA E CONDUTA, 2022, pg. 10).

No que tange a Segurança e Saúde no trabalho:

A Equatorial Maranhão se preocupa com a integridade física e o bem-estar dos colaboradores, alicerçada pelo seu valor “Segurança”, e estimula o esforço de cada um na prevenção de acidentes e na manutenção de um ambiente seguro e produtivo, buscando a melhoria contínua em todos os processos de trabalho (CODIGO DE ETICA E CONDUTA, 2022, p. 11).

As pessoas são diversas e possuem culturas e valores diferentes umas das outras, nesse sentido é importante que as organizações pratiquem dentro do seu ambiente interno e externo o respeito e a diversidade

A Equatorial Maranhão respeita a diversidade e não permite qualquer tipo de preconceito, discriminação e assédio em decorrência de cor, raça, sexo, origem étnica, idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, parentesco, religião, orientação sexual, ideologia sindical, posicionamento político ou outras situações protegidas pelas leis brasileiras (CODIGO DE ETICA E CONDUTA, 2022, p. 17).

Assédio vem carregado de muitos malefícios a saúde mental e física dos trabalhadores, mas as organizações vêm buscando criar políticas que combatam essas ações no ambiente de trabalho.

A Companhia repudia condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza, não se admitindo nenhum comportamento agressivo, ofensivo, difamatório, ridicularizante, humilhante, calunioso, constrangedor, violento, abusivo ou qualquer manifestação de perseguição, seja ela física, sexual, psicológica, ideológica, moral ou qualquer outra, abuso de autoridade ou eventuais condutas que gerem um ambiente intimidativo ou ofensivo. A Equatorial Maranhão repudia o assédio moral vertical, praticado por superior hierárquico e o assédio moral horizontal, entre colaboradores de níveis equivalentes, ressaltando que a prática de assédio é passível de sanção disciplinar (CODIGO DE ETICA E CONDUTA, 2022, p. 17 - 18).

Cita-se também que:

No intuito de garantir a aderência à ética, a Equatorial Maranhão mantém um Canal de Comunicação Confidencial, isento, rápido, sigiloso e seguro, que pode ser utilizado por colaboradores e prestadores de serviços para relatar sugestões, críticas, reclamações ou denúncias, sobre situações de transgressão ao Código de Ética e Conduta (CODIGO DE ETICA E CONDUTA, 2022, pg. 31).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo do trabalho tem passado por transformações significativas e esta realidade acentua as exigências físicas e mentais aos trabalhadores. No dia a dia, os conflitos abalam a produtividade e, muitas vezes, interferem diretamente na saúde física e psicológica do trabalhador. Sem boas condições de saúde, o colaborador não consegue desempenhar suas funções e isso acaba gerando uma série de consequências ruins tanto para a empresa quanto para o empregado.

Dessa forma, dentro dos novos padrões de cultura de qualidade total exigidos pelo mercado, a ocorrência e a elevação dos índices de doenças ocupacionais nas organizações contemporâneas é um aspecto que não pode ser negligenciado, pois influencia diretamente no desempenho funcional das empresas.

A prática pela Qualidade de Vida no Trabalho é um instrumento muito importante para promover a satisfação dos funcionários. Além disso, ao promover tal satisfação durante a jornada de trabalho, e tendo em vista os diversos programas de QVT, a empresa pode optar por vários programas que proporcionem aos seus colaboradores o alcance do alívio do estresse e incentivo aos cuidados com a saúde para a melhoria no desempenho das atividades profissionais e melhora do clima organizacional.

Pode-se afirmar que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à uma boa gestão do clima organizacional. Assim, as empresas em conjunto com seus profissionais devem buscar colaborar ativa e positivamente para que se encontre equilíbrio nas relações interpessoais e assertividade na tomada de decisão e no alcance dos resultados.

De acordo com a pesquisa realizada, uma boa qualidade de vida no trabalho é essencial, pois um trabalhador motivado é capaz de desempenhar suas atividades com satisfação e eficiência, aumentando sua possibilidade de crescimento e, ao mesmo tempo, a organização apresentará maior probabilidade de sucesso, conquistando o seu espaço no mercado. Quando se refere a trabalhadores satisfeitos e motivados não se diz respeito apenas em motivação financeira, mas também se fala de um ambiente seguro e agradável para se trabalhar, de receber oportunidades de desenvolvimento e oportunidades de crescimento dentro da organização.

No que tange aos compliances podemos destacar que as organizações seguem uma perfeita elaboração de seus compliances, mas não podemos deixar de apurar outras fontes de informação acerca de denúncias dos trabalhadores. Cada dia mais os sindicatos dos trabalhares vem desenvolvendo um papel importante nesse universo de relação Trabalhador X Organizações e seus direitos e deveres.

Sugestões para novas pesquisas: Ambiente virtual e seus benefícios e malefícios na saúde do trabalhador. - Clima, Ambiente e Cultura nas novas relações de trabalho no Metaverso.
– Clima Organizacional e melhorias no Ambiente de trabalho dos bancários.

REFERÊNCIAS

- ANGELUCI, F. L. **A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional.** Monografia de Especialização, Universidade Estadual de Ponta Grossa. 2005. Disponível em: <https://issuu.com/materiaisceadvirtual/docs/unidade20>. Acesso em: 3 de junho de 2022
- ARAÚJO, JP. **Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior.** Brasília: Universidade de Brasília; 2012. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/11239>. Acesso em: 3 de junho de 2022
- AGUIAR, M. A. F. **Psicologia Aplicada à Administração: teoria crítica e a questão da ética nas organizações.** São Paulo: Excellus. 1992
- AMBROSIO, Graziella; VASCONCELOS, Raiany Alves. **O nexso causal entre depressão e trabalho.** Revista LTr.77-02/193. Vol. 77, n. 02, fevereiro de 2013.
- AMBEV. **Política Global de Fornecimento Responsável da Anheuser-Busch InBev.** Disponível em: <https://www.ambev.com.br/conteudo/uploads/2016/08/Politica-de-Responsabilidade-e-Global-de-Suprimentos-da-Ambev.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2022.
- BATEMAN, Thomas S; Sneell, Scott A. **Administração: novo cenário competitivo.** 2 Ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BENEVIDES, Ana Maria Pereira. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.
- BORTOLOZO, A; SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho.** 1º Simpósio Nacional de iniciação Científica, 2011. Disponível em: http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420_685_publipg.pdf. Acesso em: 3 de junho de 2022
- CARLOTTO, Mary Sandra; CAMARA, Sheila Gonçalves. **Análise da produção científica sobre a síndrome de Burnout no Brasil.** Psico, Porto Alegre: Instituto de Psicologia, v.39, n.2, abr/jun 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos.** 4. ed., São Paulo, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- COUTO, H. A. **Ergonomia 4.0: dos conceitos básicos à 4ª revolução industrial.** Belo Horizonte: Ergo, 2020.
- Coutinho LMS, Scazufcall M, Menezes PR. **Métodos para estimar razão de prevalência em estudos de corte transversal.** Rev Saúde Pública. 2008; 42(6):992-8.

CARVALHO, Jéssica Faria. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações.** Educação em Foco Unisep Mantenedora, Edição nº: 07, Mês / Ano: 09/2013. Disponível em: https://portal.unisep.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf. Acesso em: 07 jun. 2022.

DEMENECK, Volni Antonio; KUROWSKI, Cristina Maria. **Síndrome de burnout: ameaça da saúde mental do trabalhador.** Disponível em: <https://docplayer.com.br/16600199-Sindrome-de-burnout-ameaca-da-saude-mental-do-trabalhador.html>. Acesso em: 08 jun. 2022.

EY. **Código de conduta global.** Disponível em: https://static.rede.natura.net/html/2021/08-09-2021/etica-compliance/naturaco-gco-pt.pdf?iprom_id=eticaecompliance_icone&iprom_name=destaque5_condigodecodua_portugueses&iprom_creative=pdf_baixaqui_codigodeconduta&iprom_pos=1. Acesso em: 03 jun. 2022.

EQUATORIAL. **Código de ética e conduta.**

Disponível em: <https://ma.equatorialenergia.com.br/wp-content/uploads/2021/03/CODIGO-DE-ETICA-E-CONDUTA-EQTL-MA.pdf>.

Acesso em: 03 jun. 2022.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FLEURY, M. T. L.; SAMPAIO, J. dos R. **As pessoas na organização.** 6ª edição. São Paulo. Editora: Gente, 2002.

Forehand, G. A., & Gilmer, V. (1964). **Environmental Variations in Studies of Organizational Behavior.** Psychological Bulletin, 62, 361-382.

FRANÇA, A. C. L. **Treinamento e qualidade de vida.** São Paulo: USP/Departamento de Administração, 2005.

FERREIRA, M. F.; CASTRO, A. B. B. **Trabalho em equipe: a importância da comunicação na gestão de uma pequena empresa de serviços e vendas.** Tekhne e Logos, Botucatu, v. 4, n. 1, p. 12- 29, 2013.

FREITAS, Kátia Cristina Caron de. **O DESAFIO EM MANTER COLABORADORES MOTIVADOS.** 2015. 38 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – Imesa e A Fundação Educacional do Município de Assis – Fema, Assis, 2015. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390084.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2022.

FRANCO, Fabíula Rodrigues. **IDENTIFICAÇÃO DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA ACADEMIA ALTERNATIVA EM SANTA CRUZ DO SUL - RS.** Faculdade Dom Alberto. Disponível em: <https://domalberto.edu.br/wp-content/uploads/sites/4/2017/11/IDENTIFICA%C3%87%C3%83O-DO-N%C3%8DVEL-DE-MOTIVA%C3%87%C3%83O-DOS.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2022.

GALVÃO, Suzane Belo. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações.** Educação em Foco, Edição nº: 07, Mês / Ano: 09/2013, Páginas: 21-31. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf. Acesso em: 07 jun. 2022.

GRAÇA, Hélio. **Clima organizacional: uma abordagem vivencial.** Brasília: FUNADESP, 1999.

GIDDENS, Anthony. **A terceira via.** In: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas da sociedade pós -industrial.** São Paulo: Atlas, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2014.

GALVÃO, Suzane Belo. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações.** Educação em Foco, Edição nº: 07, Mês / Ano: 09/2013, Páginas: 21-31. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf. Acesso em: 07 jun. 2022.

HUSE, Edgar; CUMMINGS, T. **Organization development and change.** St Paul: Ed Minn, 2014

ITAÚ. **Compromisso do Itaú Unibanco com os direitos humanos alinhado aos princípios orientadores da ONU empresa e direitos humanos.** Disponível em: <https://www.itaú.com.br/content/dam/itau/varejo/sustentabilidade/compromisso-direitos-humanos.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2022.

ITAÚ. **Dia Nacional de Luta pela Valorização dos Trabalhadores do Itaú.** 2021. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/10/2021/segunda-4-e-dia-nacional-de-luta-pela-valorizacao-dos-trabalhadores-do-itaú>. Acesso em: 06 jun. 2022.

ITAÚ. **Sindicato cobra Itaú sobre mudanças prejudiciais no gera.** 2021. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2021/sindicato-cobra-itaú-sobre-mudancas-prejudiciais-no-gera>. Acesso em: 06 jun. 2022.

ITAÚ. **Pandemia e ameaças no Itaú trazem pânico aos bancários.** 2021. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/03/2021/pandemia-e-ameacas-no-itaú-trazem-panico-aos-bancarios>. Acesso em: 06 jun. 2022.

JULIÃO, Patrícia. **Qualidade de Vida no Trabalho – Avaliação em empresa do setor automobilístico a partir do clima organizacional e do sistema da qualidade baseado na especificação técnica ISO/TS 16949.** USP 2001.

KRUMM, Diane. **Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial organizacional.** Rio de Janeiro: LTC-Livros Técnicos e Científicos, 2005.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and organizational climate**. Cambridge: Harvard University Press, Lafer, B.; Almeida, P.; Fráguas, R. Jr.; Miguel, E. C. (2010).

LIMA, I. C. de. **Programa específico de reabilitação para Cirurgião-Dentista**. Jornal da APCD, p. 45, nov. 2001.

LIMA, V. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. São Paulo: Phorte, 2013.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005

MARIANO, R. **Síndrome De Burnout: Um Desafio para o Trabalho do Docente Universitário**. Dissertação de Mestrado, UniEvangélica, Anápolis, 2010. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf acessado em 18.junho .2022

MAXIMIANO, A. C. A; **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. Antonio César Amaru Maximiano. – 6ªed. – 5.reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

MARSON, Luciana; MELLO, Raquel Ferreira; SENA, Jenifer Medeiros de; PASSOS, Luany. **A qualidade de vida contribuindo para a motivação do trabalhador: um estudo com funcionários de empresas de geração de energia elétrica do Rio de Janeiro**. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_191.pdf. Acesso em: 08 jun. 2022.

MIRANDA, C. **O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho**. Monografia, 83f (MBA em gestão de recursos humanos) – Escola Superior Aberta do Brasil - ESAB, Vila Velha – ES, 2009.

NATURA&CO. **Nossa história compartilhada**. Disponível em: <https://www.naturaeco.com/pt-br/grupo/nossa-historia/>. Acesso em: 10 jun. 2022.

ODEBRECH, T. A. C.; PEDROSO, R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo**. Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquemes – V. 01, n.1, Ago.2010

OLIVEIRA, Ancelmo de. **Abertura política e democratização interna nas universidades brasileiras**. Florianópolis, 1990. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

OAPS/OMS. **Organização Pan-Americana da Saúde e Organização Mundial da Saúde (BR)**. http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839 [site] Com depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar”. 2017 Mar 30. Acesso em 14/05/2022

Palacios, K.E.P. **Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional**. Revista de Administração, 37(3), 96-104 - São Paulo.

PEREIRA, Gessika Fernanda dos Santos; VASCONCELOS, Raiany Alves. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações**. Faculdade Brasileira – Multivix Cariacica. Disponível em: a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf. Acesso em: 3 de junho de 2022

PICOLOTO, D. SILVEIRA, E. **Prevalência de sintomas osteomusculares e fatores associados em trabalhadores de uma indústria metalúrgica de Canoas – RS**. Revista Ciência & Saúde Coletiva, v. 13, 2008.

QUICK, T. C. **Análise do absenteísmo em usina siderúrgica**. Rev. Bras. Saúde Ocupacional, v. 10, número 40, 2014

RIBEIRO, H.P. **A violência oculta do trabalho as lesões por esforços repetitivos**. 20. ed. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1999. 240 p.

RIZZATTI, Giselly.; RIZZATTI, Celina Emília. **Análise do Clima Organizacional de Uma Universidade Federal Brasileira: Caso da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC**. X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria em América de Sur. Dez/2010.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Trad. VISCONTE, Solange Aparecida. São Paulo: Saraiva, 2009

SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAN, V.A.R. **Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, 2008.

SILVA, Lindomar Pinto da; CASTRO, Miguel Angel Rivera; SANTOS, Marcos Gilberto. **Influência da Cultura Organizacional pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho**. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 22, n. 2, p. 249-270, abril de 2018. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rac/a/qcFdPMSTGTLn Cp3bHt8d7KD/abstract/?lang=en> . acesso em 10.04.2022

Sonntag, S. I., & Kruger, I. M. (2020). **O eneagrama nas organizações como forma de melhorar as relações interpessoais**. <http://www.vivereneagrama.com.br/o-eneagrama-nas-organizacoes-como-forma-de-melhorar-as-relacoes-interpessoais>.

SANTOS, P. F; **Depressão Ocupacional: Impacto Na Saúde Mental Do Colaborador**. São Paulo, 2012.

SOUZA, E. L. P. de. **Clima e cultura organizacionais: como se manifestam e como se manejam**. Porto Alegre: Edgar Blücher, 2001. Artigos

VÁZQUEZ, M. S. **El clima en las organizaciones: teoría, método e intervención**. 1a ed. Barcelona: EUB, 1996.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade De Vida No Trabalho: Origem, Evolução E Perspectivas**. São Paulo: Caderno de Pesquisas em Administração, 2001.

WERTHER, W.B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.