



Centro Universitário de Brasília – CEUB  
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde - FACES

**BÁRBARA BARBOSA LIMA**

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA  
MULTINACIONAL DE FABRICAÇÃO DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO**

**Brasília**

**2023**

**BÁRBARA BARBOSA LIMA**

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA  
MULTINACIONAL DE FABRICAÇÃO DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO**

Monografia apresentada à Faculdade de  
Ciências da  
Educação e Saúde para obtenção do grau de  
bacharel em Psicologia.  
Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Patricia Emanuele da Cruz  
Dias Ribeiro

**Brasília**

**2023**

## Resumo

As mudanças significativas nas relações de trabalho e a precarização do emprego decorrentes da consolidação do capitalismo e da reestruturação produtiva resultam em uma intensa exploração da mão de obra resultando em problemas de saúde física e psicológica para os trabalhadores, aumentando a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O objetivo da pesquisa foi investigar como se dá a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho em uma empresa multinacional de fabricação de materiais de construção. Participaram da pesquisa 40 funcionários de uma empresa caracterizada por ser uma multinacional e possuir um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), e um empregado que atua como executor do PQVT dentro da empresa selecionada. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Qualidade de Vida Organizacional, Escala de Clima Organizacional e um roteiro de entrevista semiestruturado. Foi notado um PQVT robusto e complexo, que não se restringe ao modelo hegemônico e assistencialista, e além disso percebido de forma positiva no geral pelos empregados. Como limitação notou-se a baixa adesão na participação da pesquisa o que não possibilitou resultados conclusivos.

**Palavras-chave:** programa de qualidade de vida no trabalho; organizações; multinacionais; QVT.

## Sumário

<b>Introdução .....</b>	<b>06</b>
<b>Justificativa .....</b>	<b>09</b>
<b>Referencial Teórico .....</b>	<b>11</b>
<b>Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....</b>	<b>11</b>
<b>Clima Organizacional .....</b>	<b>20</b>
<b>Contexto Social e Organizacional de Multinacionais .....</b>	<b>23</b>
<b>A QVT em Multinacionais .....</b>	<b>26</b>
<b>Pesquisas empíricas sobre QVT em Multinacionais .....</b>	<b>26</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>29</b>
<b>Objetivo Geral .....</b>	<b>29</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>29</b>
<b>Método .....</b>	<b>29</b>
<b>Participantes .....</b>	<b>30</b>
<b>Instrumentos .....</b>	<b>31</b>
<b>Entrevista semiestruturada .....</b>	<b>31</b>
<b>Escala de Qualidade de Vida Organizacional (EQVO) .....</b>	<b>32</b>
<b>Escala de Clima Organizacional .....</b>	<b>33</b>
<b>Procedimento de Coleta de Dados .....</b>	<b>34</b>
<b>Procedimento de Análise de Dados .....</b>	<b>35</b>
<b>Resultados e Discussão .....</b>	<b>35</b>
<b>Análise da Organização .....</b>	<b>35</b>
<b>Análise do PQVT .....</b>	<b>36</b>
<b>Análise EQVO e Escala de Clima Organizacional .....</b>	<b>42</b>
<b>Conclusão .....</b>	<b>46</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>48</b>
<b>Anexo 1 .....</b>	<b>55</b>
<b>Anexo 2 .....</b>	<b>57</b>
<b>Anexo 3 .....</b>	<b>58</b>

	5
<b>Anexo 4</b> .....	<b>59</b>
<b>Anexo 5</b> .....	<b>61</b>
<b>Apêndice 1</b> .....	<b>64</b>

## Introdução

O século XX testemunhou o notável avanço tecnológico, que foi capaz de reduzir distâncias geográficas pela velocidade na transmissão de dados informacionais e pela rapidez dos meios de transportes. Isso impulsionou a produtividade e a competição, as quais tornaram-se influenciadas por uma conexão global tornando viável as interações entre diversas redes empresariais. Castells (2002) define essa nova economia como informacional, global e em rede. Informacional pela eficiência e competitividade das unidades, que por sua vez, contam com a criação e aplicação de conhecimentos informacionais. Global por sua característica de ser global nas atividades produtivas, na matéria-prima, na gestão e na distribuição. E em rede porque, nessas novas condições históricas, a produtividade e a competição ocorrem em uma rede global de interações entre redes empresariais.

O estreitamento das fronteiras territoriais pode ser uma vantagem para as empresas multinacionais (e no presente estudo o termo "multinacional" será empregado para referenciar qualquer empresa internacionalizada. No entanto, organizações multinacionais são categorizadas com base em seu porte, produto, nível de internacionalização, origem e abrangência geográfica que buscam investimentos). Grandes organizações detêm poder de negociação para obter melhores incentivos de países interessados em investimentos externos. Alcançar esse objetivo requer que as empresas internacionalizem suas operações, expandindo para além do país de origem em busca de ampliação de mercados, inovação tecnológica e condições de produção mais competitivas (Aguzzoli, 2007).

No entanto, a internacionalização de uma empresa é influenciada pela sua natureza, força internacional, razões para a expansão e pelo tipo de estrutura organizacional. Esse processo encontra obstáculos na relação entre a matriz e a subsidiária, devido à distância geográfica, às fronteiras nacionais, ao idioma, à cultura, à lealdade nacional, às condições locais e às leis. Nesse contexto, a internacionalização exige que as multinacionais estejam

conscientes da importância de adaptar suas práticas voltadas para o cuidado de seus empregados (Milliman, Glinow e Nathan 1991).

Como produto de tal evolução econômica é possível observar a consolidação contínua do capitalismo ao longo dos anos, acompanhada por mudanças significativas nos valores associados ao trabalho. Com a reestruturação produtiva, também chamada de capitalismo flexível e fortemente associado à Revolução Técnico-Científica Informativa, as transformações na economia e na sociedade resultaram em uma intensificação da exploração da mão de obra e uma precarização do emprego (Padilha, 2010). Ao nos depararmos com a precarização das condições de trabalho, decorrente das informalidades no mercado e da diminuição das ações sindicais, torna-se evidente o aumento dos problemas de saúde relacionados tanto aos aspectos físicos quanto psicológicos, em diversas atividades laborais (Navarro & Padilha, 2007).

Ao permearmos as organizações de trabalho, cargos associados à gerência acabam por servir, majoritariamente, aos interesses de lucratividade das empresas em detrimento das necessidades e desejos dos trabalhadores. As práticas flexíveis de gestão da força de trabalho foram introduzidas de maneira estrutural e aparentemente de forma permanente, mas não em prol dos trabalhadores. Na verdade, a flexibilidade das modalidades de trabalho e o foco na produtividade dentro das empresas desencadearam uma perda significativa na qualidade de vida e na dignidade dos trabalhadores que dependem de seus salários para sobreviver (Padilha, 2010).

Navarro e Padilha (2007) afirma que para o ser humano, o trabalho é muito além de um meio de satisfazer suas necessidades básicas, ele tem um caráter de identificação, autoestima e desenvolvimento de habilidades humanas. Ele permite a participação do indivíduo nos objetivos da sociedade e, portanto, é uma chave para a realização pessoal e profissional.

A organização do trabalho é frequentemente associada a um paradoxo, que por um lado qualifica-se como algo enobecedor e capaz de elevar o status, que proporciona ao trabalhador uma identidade e um propósito para sua vida, o impulsionando para seu crescimento pessoal. Por outro lado, muitas vezes é percebido como indesejado, burocrático e rotineiro, com muitas exigências e incompatível com a vida social e familiar. Em decorrência da especialização e fragmentação do trabalho na sociedade contemporânea, a necessidade de trabalhar tornou-se essencial para os indivíduos, principalmente por razões ligadas à sobrevivência e ao condicionamento social. Atualmente, o trabalho preenche lacunas existenciais e sociais na vida das pessoas, transformando-se em uma maneira de sublimar necessidades não atendidas, resultando na percepção de que a vida não pode prescindir dessa atividade laboral (Rodrigues, 2016).

O trabalho e a profissão ainda desempenham um papel crucial na construção da identidade individual (Navarro & Padilha, 2007). Assim o trabalhador, que participa de uma organização para além do serviço laboral, ele se expressa e se afirma em busca da realização de projetos e sonhos enquanto contribui para a sociedade (Moraes, 2006).

Com isso, à medida que o trabalho ocupa uma parcela cada vez mais substancial do nosso tempo, a vida passa a girar em torno das organizações, elevando a importância do tema da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Em meados da década de 70, os estudos relacionados à QVT começaram a ganhar força. Diversos autores desenvolveram modelos e teorias para explicar a QVT, porém não existe uma conformidade em definir o que exatamente consiste a Qualidade de Vida no Trabalho. Walton, reconhecido como o primeiro autor norte-americano a se aprofundar nos estudos relacionados à QVT, segundo Limongi-França (2007), foi o primeiro teórico que, a partir de seus estudos, definiu explicitamente oito critérios de características do ambiente e das condições de trabalho, dos relacionamentos que se estabelecem dentro da organização - a nível horizontal e vertical - e o



significado do trabalho na vida das pessoas. Pelo olhar filosófico, a QVT se entende como um conjunto de princípios que atestam que as pessoas são o recurso mais importante de uma organização. E a partir disso, reconhecem que os trabalhadores são confiáveis, responsáveis e capazes de fazer contribuições valiosas, e, portanto, devem ser tratados com dignidade e respeito (Marques, 2010).

Outro fator que se relaciona com a QVT é o clima organizacional, o tema é estudado por décadas, e tem sido um tópico em destaque, ocupando um espaço de grande importância no âmago das organizações contemporâneas como um fator de grande relevância para análise. Compreender como as dinâmicas antecedentes e os aspectos do clima organizacional atuam tanto no ambiente interno quanto ao externo da organização é de grande importância para entender como o bem-estar do trabalhador é valorizado no ambiente de trabalho, na mesma medida o desempenho desse trabalhador é crucial para o ambiente de trabalho (Freitas, 2018).

### **Justificativa**

A globalização é um processo irreversível e incontestável em escala global, afetando a todos de maneiras e proporções semelhantes, embora seus impactos possam variar entre países e classes sociais envolvidas (Bauman, 1999, citado por Aguzzoli, 2007). No contexto da globalização, as fronteiras físicas tornam-se inexistentes e o capital flui livremente. Isso permite que os acionistas movam suas empresas para locais que ofereçam maiores retornos financeiros. A queda das barreiras físicas e a formação de blocos econômicos facilitam o acesso das empresas a várias partes do mundo. Esse acesso é viabilizado pelo avanço da tecnologia da informação, a qual fornece a base de conhecimento econômico, permitindo alcance global e a operação de organizações em países distantes da matriz (Aguzzoli, 2007).

Tal condição conduz uma atenção para uma área relacionada à saúde daqueles que estão girando a economia das empresas: os trabalhadores e sua qualidade de vida em seu ambiente de trabalho. Marques (2010) afirma que tratar o trabalhador com o devido respeito e

dignidade é essencial, já que é reconhecida a confiabilidade e a capacidade dos trabalhadores em oferecer contribuições valiosas.

Leite e Lopes (2019) em seus estudos “Conceito e importância das ações de qualidade de vida no trabalho (QVT): uma revisão de literatura”, relata a ênfase atribuída pelos pesquisadores sobre como as ações de QVT influenciam na produtividade dos colaboradores e no seu bem-estar físico e psíquico. Constata-se também a efetividade da QVT quando observa-se um aumento considerável no número de atividades feitas por algumas organizações com o intuito de promover o bem-estar para seus colaboradores, influenciadas por empresas maiores que obtêm um bom desempenho e evolução, resultado da implantação da QVT no ambiente de trabalho. As ações de QVT, ratificando o que diz nas pesquisas, ao focar no colaborador e oferecer a ele boas condições de trabalho, têm como produto o aumento em sua motivação e satisfação em produzir resultados para a empresa.

Com isso, a implementação de programas para elevar a QVT e promover a saúde, não só física mas também psicológica, nos ambientes profissionais tem o potencial de oferecer aos indivíduos maior subsídio para o desenvolvimento emocional e o estabelecimento de motivação dentro do ambiente de trabalho, consequentemente aumentando a autoestima e tornar as relações de trabalho mais saudáveis no ambiente organizacional. As empresas, por consequência, também podem colher benefícios de uma força de trabalho mais saudável, com redução do absenteísmo e rotatividade, menor número de acidentes, aumento da produtividade e um ambiente de trabalho mais agradável. Além disso, foi observado que há carência de estudos que investigam os programas de qualidade de vida no trabalho no que concerne ações instituídas em multinacionais e como os empregados dessas empresas percebem esses programas. Ou seja, investigar como ocorre a percepção dos programas que envolvem a QVT dentro do contexto organizacional de uma multinacional permitirá o maior conhecimento acerca do tema.

## Referencial Teórico

### Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Com a intensificação gradativa da globalização, é observado um aumento na complexificação e exigência do mercado de trabalho, maior competitividade do mercado - nacional e internacional - e constantes mudanças (Marques, 2010). Conseqüentemente essas mudanças afetam não só as relações entre as organizações em si, mas também a relação entre empregado-empregador, que resultam em uma certa preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores dentro, e fora, de seu local de trabalho.

A definição da qualidade de vida (QV) pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 1994) abrange a percepção do indivíduo em relação à sua vida, contexto cultural e social, bem como seus padrões e valores. A partir dos anos 1990, duas características cruciais foram solidificadas no que diz respeito ao conceito de qualidade de vida: sua natureza subjetiva e multidimensional. Isso implica levar em conta a subjetividade e a percepção individual, configurando-se como uma autoavaliação da situação do indivíduo, ao mesmo tempo reconhecendo que seu construto é composto por diversas dimensões, a saber: física, psicológica, social e ambiental (Seidl e Zannon, 2004)

A qualidade de vida é uma noção intrinsecamente humana, ela está ligada ao estado de satisfação nas esferas familiares, afetivas, sociais e ambientais. Elementos subjetivos como conforto e bem-estar são formas de avaliar quão boa é a QV do sujeito, sendo fundamental um conhecimento do indivíduo sobre suas próprias condições do ambiente que vive, o grupo que pertence e também aos anseios, e expectativas, sobre sobre seu próprio bem-estar (Scherrer, 2020).

A autora Fernandes (1996, citada por Pimentel, 2003, p. 22) expõe que o conceito de QVT abrange, além de aspectos legislativos que protegem o trabalhador por lei, às

necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização das atividades laborais e na responsabilidade social da empresa. Para além disso, a QVT pode ser analisada a partir do ciclo de necessidades/comportamentos que influenciam ações individuais. Estudar a motivação mostrou-se como um início da preocupação com a satisfação do sujeito no ambiente de trabalho e sua QV (Moraes, 2006). Ademais, Rodrigues (1994) afirma que o ciclo de necessidade/comportamento, apesar de ser apenas um dos fatores que influenciam as ações individuais, ainda é um dos pontos mais significativos para a análise da QVT.

Ao tratarmos da motivação a partir do olhar de Maslow (1943, citado por Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014, p. 177) observamos que, com base na Teoria de Necessidades, o autor considera que as necessidades são satisfeitas de forma hierárquica, e para o seu autodesenvolvimento o sujeito precisa que necessidades inferiores sejam em partes satisfeitas para que as superiores mostrem-se fatores motivadores da conduta humana.

As necessidades inferiores seriam as fisiológicas (indispensáveis à sobrevivência do indivíduo e da espécie) e as de segurança (vinculadas à proteção contra ameaças externas). Já as superiores, seriam as necessidades sociais (atinentes ao pertencimento e à aceitação grupal), às necessidades de estima (valorização social) e as de autorrealização (condição máxima de crescimento pessoal e de busca contínua pelo autoaperfeiçoamento). Em contrapartida, Mccoby (1977) considera que a teoria de Maslow é justificada a partir de um comportamento etnocêntrico, já que se baseia em indivíduos americanos, distante da realidade de países considerados de terceiro mundo.

Já o termo “satisfação no trabalho”, segundo Locke (1969), pode ser definido como o resultado da avaliação que o sujeito, em seu lugar de ser trabalhador, tem sobre suas atividades laborais ou de seus valores, sendo uma emoção positiva ligada ao bem-estar. O autor também associa a satisfação no trabalho a um estado emocional, uma vez que a emoção deriva da avaliação dos valores individuais, e por se tratar de um estado emocional a

satisfação possui dois fenômenos distintos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação).

Limongi-França (2004) em seu livro “Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial” afirma que, a QVT está diretamente relacionada às mudanças referentes às conexões de trabalho na modernidade. A autora também expõe que essencialmente é um tema discutido amplamente dentro de enfoque multidisciplinar humanista, como a psicologia, sociologia e administração. Decorrente disso a QVT é apresentada de forma multifacetada, não tendo apenas uma definição específica do que se trata as discussões que a cercam.

Ao destrinchar definições abordadas ao longo dos anos, observa-se marcos na teoria que auxiliaram ao entendimento atual do que se trata a QVT. Na década de cinquenta, Trist e Emery (citados por Marques, 2010; Moraes, 2006; Ribero, 2012; Pimentel, 2003), pautados em um modelo humanista de se enxergar as práticas laborais, desenvolveram estudos com o intuito de investigar a relação Indivíduo X Trabalho X Organização. Os autores partiram do ponto de vista do indivíduo dentro desse contexto e colocaram como enfoque a cultura organizacional, deixando de lado o viés mecanicista vigente no período. Vale destacar também o movimento da Escola das Relações Humanas e os estudos de Elton Mayo (1949), que permitiu concluir que o trabalho é uma atividade coletiva, e que quanto melhor for a integração dos indivíduos, maior será sua motivação para o trabalho. Para além do fator econômico, existe a influência e importância dos fatores psicológicos nas ações humanas relacionadas ao trabalho, expondo que existem outros motivos que levam as pessoas a trabalhar (Marque, 2010).

A partir disso, o constructo da QVT se desenvolveu em diversos modelos diferentes, no qual diversos autores buscaram se aprofundar no tema, abordando múltiplos critérios e fatores. Dentre os autores que se debruçaram sobre a QVT, pode-se destacar Walton (1973),

Westley (1979), Hackman e Oldham (1980) e Werther e Davis (1983), que propuseram abordagens que enfatizam a satisfação e as condições ambientais do trabalho.

Em 1973, Walton propôs oito critérios que abrangem características do ambiente e das condições de trabalho, dos relacionamentos estabelecidos dentro da organização, tanto na horizontal quanto na vertical, bem como o significado do trabalho na vida das pessoas.

Westley (1979) demonstra que existem quatro indicadores de QVT (econômico, político, psicológico e sociológico) (Martins, 2008). Hackman e Oldham (1980) trouxeram a ideia de que a QVT é resultado diretamente ligada à combinação das dimensões básicas das tarefas que produzem motivação e satisfação em diversos níveis, desencadeando diferentes tipos de atitudes e comportamentos dos trabalhadores (Martins, 2008; Moraes, 2006). Werther e Davis relacionam mais a QVT com fatores como a supervisão, condições de trabalho, remuneração, benefícios e projetos de cargo (Martins, 2008; Moraes, 2006).

Ao olharmos o modelo de Richard Walton (1973), modelo foco do presente estudo, verifica-se que o autor buscou compreender o trabalhador como um todo, não limitando a QVT apenas ao ambiente de trabalho em si mas procurando associar aos máximo diversas dimensões de vida do trabalhador, sejam elas atuantes de forma direta ou indireta na QVT. À luz desses conhecimentos o autor construiu oito dimensões:

- **Compensação justa e adequada:** refere-se à conexão entre a remuneração e fatores laborais como treinamento, responsabilidades e condições para trabalhar;
- **Condições de segurança e de saúde no trabalho:** critério diz respeito às condições físicas e/ou referente à jornada de trabalho no qual o empregado é submetido;
- **Oportunidade para uso e desenvolvimento da capacidade humana:** a perspectiva de desenvolvimento de habilidades e conhecimentos do

trabalhador, partindo de qualidades essenciais como autonomia, múltiplas habilidades, perspectivas e informação, tarefas executadas do início ao fim e planejamento;

- Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: como o próprio critério já indica, fala sobre a possibilidade de fazer carreira profissional por meio do desenvolvimento de habilidades, enriquecimento curricular, além disso também aborda a segurança e estabilidade profissional;
- Integração social na organização: critério relacionado às relações interpessoais e sociais promovidos no local de trabalho;
- Constitucionalismo na organização do trabalho: as leis trabalhistas que resguardam os trabalhadores dentro da organização;
- Trabalho e espaço total de vida: equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional de cada empregado;
- Relevância do trabalho na vida social: aborda a associação entre a imagem da organização com o papel social do trabalhador, sendo percebida como uma forma de elevar a autoestima desse trabalhador.

Essas dimensões surgem para compreender a presença da QVT a partir do momento em que o trabalhador visa atingir suas metas, necessidades, aspirações e o senso de responsabilidade (Pedroso & Pilatti, 2009).

Como exposto, são vastas as definições propostas para a QVT desde seu surgimento até os dias atuais. Apesar de complementares, as abordagens se individualizam a partir do dinamismo teórico resultante da diferença de valores culturais e dos contextos sócio-político-econômicos prevalentes de cada período (Ribeiro, 2012). Entretanto, não se pode negar um ponto convergente no objetivo das concepções, todas procuram humanizar o

trabalho proporcionando bem-estar e participação dos trabalhadores nos processos organizacionais além de promover o aumento da produtividade (Sant'Anna et al., 2011).

Posteriormente, influenciado pelos estudos acerca da QVT, surgiram os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT's) com o objetivo de garantir a saúde dos trabalhadores dentro das organizações e, conseqüentemente, diminuir aspectos negativos relacionados ao trabalho, aumentando a produtividade do empregado. O surgimento dos Programas de Qualidade Total, base para os PQVT's, em outros países pode ter acendido o interesse pela QVT no Brasil, em detrimento da globalização do mercado advindos da maior abertura para a importação de produtos internacionais (Fernandes, 1996).

Contudo, grande parte desses programas podem não gerar os resultados esperados ao serem implementados e, de certa forma, acabam por serem ineficazes na melhoria das condições de trabalho em si, já que deixam a desejar no quesito de melhorar a QVT propriamente dita e focam muito mais em buscar melhorar a disposição do indivíduo para o trabalho, aumentando sua produtividade (Ribeiro, 2012). Castro (2015) também afirma que muitos serviços falham em adotar ou implementar programas ou ações relacionados à qualidade de vida no ambiente de trabalho por não compreenderem sua essência ou por não atribuírem a devida importância a essa medida. Por outro lado, também há muitas iniciativas mal interpretadas sobre QVT.

A empresa deve adotar um modelo de gestão voltado para a qualidade, refletindo seus valores e filosofia em relação à QVT de várias maneiras, como um ambiente participativo, reconhecimento do trabalho dos colaboradores, promoção do orgulho de pertencer à equipe, oferta de planos de carreira, realização de palestras e ginástica laboral, entre outras iniciativas (Castro, 2015). No entanto, como ressaltado por Werther e Davis (1983), a QVT é afetada por diversos aspectos, como condições de trabalho, remuneração e supervisão. Assim, uma



promoção que cause satisfação momentânea ao trabalhador pode resultar em prejuízos futuros.

Ao implementar programas de QVT, é crucial envolver os colaboradores, pois isso os motiva e, quando bem aplicados, beneficia a produtividade da empresa (Castro, 2015). Segundo Castro (2015), a implantação desses programas traz benefícios individuais, como melhoria nos relacionamentos, autoimagem positiva, eficácia no trabalho, estabilidade emocional e resistência ao estresse. Para a empresa, os benefícios incluem uma força de trabalho mais saudável, ambiente de trabalho melhorado, imagem positiva, aumento da produtividade, redução de acidentes e menor índice de absenteísmo.

Quanto à construção de um PQVT sustentável, Ferreira (2011) enfatiza a importância do diagnóstico de pontos que precisam de foco como crucial na criação de um ambiente saudável nas organizações. O autor ainda enfatiza que se buscamos genuinamente transformar o trabalho em um espaço de desenvolvimento e valorização; se almejamos que a estrutura do trabalho seja tanto eficaz quanto justa; se defendemos que as condições laborais atendam verdadeiramente às necessidades dos trabalhadores e promovam relações socioprofissionais humanas e saudáveis, é imprescindível compreender os pensamentos dos colaboradores dentro de seus ambientes de trabalho. Ferreira (2011) ainda defende que o PQVT não se limita somente à necessidade de um diagnóstico, mas também se apoia em uma política que sustente e fundamente a QVT dentro das organizações. E para isso, tanto o desenvolvimento da política quanto o diagnóstico devem levar em consideração de forma efetiva as opiniões dos trabalhadores. Somente após essas duas fases (diagnóstico e política) é que se inicia a elaboração do PQVT, o qual também requer a participação ativa dos trabalhadores.

Junqueira (1994) em seus estudos revela que cerca de 70% dos programas de qualidade total aplicados em empresas americanas fracassam na implementação do mesmo,

apesar do grande investimento em treinamento e desenvolvimento de pessoal. O autor atribui esse resultado, em grande parte, à falta de acompanhamento adequado do aspecto humano do processo. Assim, observa-se a necessidade de entender os fatores que influenciam a QV dos trabalhadores, com o objetivo de aprimorar o nível de satisfação e, por consequência, refletir positivamente na produtividade.

Os resultados de uma pesquisa realizada por Ferreira, Almeida, Guimarães e Wargas (2011) possibilitaram traçar um perfil característico das práticas e políticas de QVT em organizações brasileiras. Os pesquisadores conduziram a pesquisa com empresas que vendem pacotes de serviços de QVT para organizações públicas e privadas brasileiras, e isso possibilitou ilustrar os tipos de programas frequentes existentes no Brasil. Foi levantado um “menu” de práticas de QVT (Tabela 1), que expõe a abordagem assistencialista e hegemônica de QVT como uma perspectiva que visa “restaurar corpo-mente” do público-alvo: trabalhadores.

**Tabela 1**

*Tabela elaborada por Ferreira, Almeida, Guimarães e Wargas (2011)*

Tipo de Serviços	Exemplos de práticas de QVT
Suporte Psicológico	Autoconhecimento
	Meditação
	Gerenciamento do estresse
	Mapa astral
Suporte Físico - Emocional	Fiscal de postura
	Blitz Ergonômica
	Ginástica Laboral
	Grupos de caminhada e corrida
Terapias Corpo - Mente	Cinesioterapia laboral
	Aromaterapia
	Geocromoterapia
	Terapia floral alquímica

Abordagens "Holísticas Orientais"	Massagem Ayurvédica
	Shiatsu
	Tai Chi Chuan
	Yoga Laboral
Reeducação Nutricional	Alimentação saudável
	Acompanhamento individual para ganho e perda de peso
	Controle dos fatores de risco
	Orientação nutricional especializada
Atividades Culturais e Lazer	Corais
	Festas
	Danças de salão e ritmos
	Passeios
Programas	Programa de antitabagismo
	Programa de combate ao sedentarismo
	Programa de tratamento de dependência química
	Programas de voluntariado empresarial
Suporte em Treinamento	Coaching de saúde e estilo de vida
	Palestras motivacionais
	Planejamento financeiro pessoal
	Treinamentos psicoeducativos
Diagnósticos	Avaliação de ganho e perda de peso
	Avaliação física
	Mapeamento do estilo de vida
	Screenings biomédicos
Suporte Corporativo	Call Center de saúde
	Fitness Corporativo
	Salas anti-stress
	Monitoramento do absenteísmo

O modo de abordagem, considerado dominante, da QVT abre caminhos para pensar em dois focos de interesse independentes. O primeiro seria o foco na produtividade, manifestado diariamente nas organizações através de denominações como, "saúde

corporativa", "bem-estar organizacional", "saúde organizacional", "necessidades da empresa", "otimização de custos", "maximização de resultados" e "desempenho dos colaboradores". O outro foco seria no indivíduo, visando auxiliar, ajudar e dar suporte para que os empregados sejam capazes de lidar com as consequências negativas advindos do contexto de trabalho, por meio da "gestão do estresse", "cuidados com a saúde emocional", "experiências em espaços de redução de estresse" e "envolvimento em atividades culturais e de lazer" (Ferreira, 2015).

Ferreira (2015), apresenta que tal abordagem interfere de forma efetiva em indicadores considerados críticos como o absenteísmo, a falta de motivação e a rotatividade no emprego. Esse “menu” de QVT pode se assemelhar a uma espécie de “ofurô corporativo” (Ferreira, 2011;2013), metáfora utilizada para nomear a grande variedade de atividades e ações antiestresse - normalmente oferecidas pela empresa - com o intuito de promover a QVT, no entanto acabam atuando de maneira pontual, em compensação aos desgastes com o trabalho. Para mudar tais perspectivas se torna necessário a organização promover discussões que revisem a burocracia, tempos e movimentos da época, relações humanas nos tempos atuais, preceitos éticos e etc.

### **Clima Organizacional**

Os primeiros estudos sobre clima organizacional surgiram nas décadas de 1920 e 1930, embora não fossem inicialmente rotulados dessa forma (Xavier, 1984). O interesse por esse campo foi impulsionado pela diversidade observada no funcionamento de empresas do mesmo setor, mas com estruturas semelhantes, e pelo fato de indivíduos dentro de uma mesma organização, mesmo expostos a estímulos distintos, apresentarem percepções e atribuições similares a aspectos da vida organizacional (Schneider e Reichers, 1983 citados por Gosendo, 2009).

O clima organizacional é delineado por aspectos cognitivos que se conectam com a experiência específica do trabalhador dentro de seu ambiente laboral (Martins, 2008). Ou seja, entende-se que o comportamento do sujeito submete-se não só às suas próprias características, mas também ao modo como ele nota seu ambiente de trabalho e os componentes da organização. Dentro do ambiente de trabalho, ele engloba o ambiente psicológico refletindo valores individuais atribuídos ao trabalho, aos colegas, ao ambiente, à liderança, às oportunidades e demais elementos (Freitas, 2018).

Assim como o conceito de QVT, o clima organizacional é compreendido a partir de diversas abordagens por diversos atores. Segundo Chiavenato (2015), o clima organizacional é representado pela ligação existente entre a organização e o indivíduo, através de interesses mútuos, valores compartilhados e expectativas individuais alinhadas com os valores e diretrizes da organização. Forehand e Gilmer (1964) definiram o clima como atributos que distinguem e caracterizam as organizações, sendo de grande influência para os trabalhadores, podendo ser moldado pela gestão e pela estrutura organizacional. Por outro lado, Litwin e Stringer (1968) propuseram uma estruturação do clima organizacional baseada em seis dimensões: estrutura, responsabilidade, recompensa, risco, cordialidade e apoio, consideradas como elementos perceptivos desenvolvidos pelos próprios trabalhadores (Silva, 2012).

Ao olharmos a literatura brasileira, um dos pioneiros no estudo desse tema foi Saldanha (1974), cujas pesquisas possuem foco no bem-estar mental e a importância de estabelecer estratégias para criar um ambiente saudável nas organizações. Enquanto a literatura internacional buscava entender a natureza desses construtos, os pesquisadores brasileiros exploravam as consequências do clima em outros aspectos das variáveis organizacionais, percebendo-o como um traço característico do ambiente dentro das organizações (Oliveira, 1990).

Sob uma perspectiva mais atual, Gosendo (2009) categoriza o conceito em sete modelos de abordagem distintos: (i) abordagem estrutural, (ii) abordagem perceptual, (iii) abordagem interativa, (iv) abordagem cultural, (v) modelo de tipologia de composição, (vi) abordagem da força do clima e (vii) abordagem das configurações de clima. Os conceitos são descritos da seguinte forma:

- Abordagem estrutural: Este modelo concentra-se nos atributos estruturais que compõem o clima organizacional, considerando-o como sinônimo do ambiente organizacional.
- Abordagem perceptual: Aqui, a ênfase está na percepção e interpretação dos atributos organizacionais na formação do clima, destacando o papel dos indivíduos nesse processo.
- Abordagem interativa: Essa abordagem compreende o clima como algo moldado pela dinâmica das relações interpessoais, sendo um produto socialmente construído.
- Abordagem cultural: Foca na concepção conceitual do clima organizacional, dando importância à experiência vivida, à construção da realidade e à interpretação individual.
- Modelo de tipologia de composição: Este modelo considera as percepções individuais, utilizando cinco tipos básicos de composição na formação do clima organizacional.
- Abordagem da força do clima: Avalia o nível de concordância da compreensão individual dentro de grupos, unidades e organizações, influenciando o clima.
- Abordagem das configurações de clima: Explora a dinâmica dos efeitos e múltiplos fatores do clima, os quais, quando combinados, resultam em padrões similares que favorecem novas configurações do clima organizacional.

Ao fazer um levantamento bibliográfico sobre estudos que relacionam o clima organizacional com a QVT, Sachet (2018) pôde concluir que um ambiente organizacional favorável, acolhedor e amigável, promove a motivação e aprimora o desempenho dos colaboradores. Isso ocorre porque se sentem mais confiantes e seguros, enquanto um ambiente negativo e desagradável tende a retrai-los e dificultar suas funções. Por consequência, o clima organizacional exerce uma influência significativa nas atitudes e comportamentos dos funcionários, sendo crucial para as organizações.

Fiorese e Martinez (2016), em seus levantamentos de revisão bibliográfica, observaram que organizações que implementam programas de qualidade de vida contribuem para o aprimoramento do clima organizacional. Adicionalmente, verificou-se que apenas empresas com uma cultura organizacional flexível, receptiva a mudanças e novas experiências, conseguem obter sucesso nessa abordagem. Estruturas hierárquicas autoritárias geralmente são resistentes a mudanças e a diferentes perspectivas, o que impacta negativamente os funcionários e resulta em um clima organizacional desfavorável para promover a qualidade de vida no trabalho.

### **Contexto Social e Organizacional de Multinacionais**

O conceito de organização é amplamente discutido dentro dos conhecimentos administrativos e possui diversas definições. Para o presente estudo, é oportuno considerarmos a definição de Bernardes (1993, citada por Milani, Mosquin & Michel, 2008) para compreender tal conceito. A autora faz uma distinção entre organização e instituição, as organizações se apresentam como manifestações concretas, as instituições e de um conjunto de indivíduos com papéis e tarefas específicas. Para a autora instituição, além de possuir a função de atender necessidades sociais básicas, tem uma estrutura resultante do conjunto de crenças, valores e comportamentos de indivíduos diversos e tem relações de acordo com

normas e procedimentos. Já a organização caracteriza-se pela função de produzir bens e serviços à sociedade e atender as necessidades de seus membros, se compreende uma estrutura no qual as pessoas colaboram e trabalham entre si para tornar insumos em bens e serviços e por fim ser perene ao tempo. Ou seja, enquanto a instituição mostra-se como um fenômeno social abstrato e geral a organização é a sua manifestação concreta e particular.

Ao analisar o contexto das organizações multinacionais observa-se que a análise delas está relacionada a diversos aspectos, como a intenção por trás da expansão para o mercado internacional, a adaptação estratégica às realidades locais, questões de administração corporativa e responsabilidade social, além das diversas influências culturais e seus efeitos nas práticas de gestão. Ao compreendermos esses elementos, podemos obter uma visão mais clara de como as organizações multinacionais se inserem nos diferentes ambientes em que atuam.

Dois grandes fatores por trás dessas empresas consideradas multinacionais é a internacionalização de seus processos advindo do fenômeno denominado globalização. A globalização é um processo complexo e multidimensional, que pode ser analisado por meio de diversas perspectivas. Ela pode ser defendida como a integração de mercados internos, considerados aqueles que atuam em territórios nacionais, com o mercado mundial de forma que ambos se integrem (Prado, 2001). Ela também pode ser tratada como um processo que pode-se observar a redução das barreiras transfronteiriças, não exclusivamente no que se trata das relações financeiras, econômicas e materiais, mas também para a difusão de conhecimento, informações, crenças, ideias e valores. Isso resulta em um novo cenário no qual as organizações norteiam ambições e projetos a fim de alcançarem o reconhecimento e influência global, tanto em domínios políticos, religiosos, culturais como econômicos (Kaplinsky, 2005). Esse fenômeno abrange uma série de transformações que estão redefinindo as interações e relações entre países, culturas e organizações em escala mundial.



Estudos dividem o fenômeno da globalização em três grandes processos interligados entre si: globalização comercial, globalização financeira e globalização produtiva (Fleury & Fleury, 2012; Prado, 2001). A globalização comercial é a integração dos mercados nacionais através do comércio internacional, ou seja, verifica-se o estreitamento das barreiras relacionadas ao comércio internacional além do desenvolvimento das tecnologias de transporte. Já a globalização financeira é definida como a integração dos mercados financeiros nacionais em um grande mercado financeiro internacional, sua característica está ligada ao rápido avanço das tecnologias de computação e telecomunicação. A globalização produtiva é considerada um processo de integração das estruturas produtivas domésticas (mercado interno), em uma estrutura produtiva internacional, nesse processo os sistemas de produção e operação começam a se organizar seguindo o fluxo da produção globalizada (Fleury & Fleury, 2012). Todos esses processos trazem à tona a internacionalização das economias nacionais.

A internacionalização é um fenômeno que compreende agentes e atores que participam do processo de globalização. As multinacionais surgem então como um agente influente desse fenômeno, elas ganham força visibilidade a partir de grande empresas como a Singer (máquinas de costura) e empresas automobilísticas com a produção em larga escala de seus produtos de maneira padronizada revendida para diversas localidades além a de sua origem (Fleury & Fleury, 2012).

Apesar da multinacionalização as empresas não deixam de ser em seu cerne uma organização, e tal ponto não exclui o conjunto de crenças, valores e experiências que as impulsionaram inicialmente, e esse conjunto resulta no que conhecemos como cultura organizacional. A cultura organizacional interfere de forma significativa na adaptação das empresas que operam no mercado globalizado, ela também é determinante quando observamos o estilo de gestão, das lideranças e o próprio comportamento das pessoas dentro

da empresa (Oliveira, Santos, Weimar & Ricieri, 2014). Morgan (1996, citado por Oliveira, Santos, Weimar & Ricieri, 2014), compreende que há diversas funções elencadas a cultura dentro da organização já que ela estabelece limites, define a coerência nas ações dos funcionários, possibilita a sensação de identidade e pertencimento à uma causa maior e significativa e reduz a ambiguidade e proporciona regras claras sobre como certas tarefas devem ser executadas. Ou seja, a identidade de toda uma organização é moldada a partir de sua cultura interna. Oliveira, Santos, Weimar e Ricieri, (2014, p. 45) afirmam que “a cultura organizacional é gerada da confluência de alguns fatores que tem sua origem no fundador-típico de empresas nacionais - ou na matriz - comum em empresas multinacionais”.

## **A QVT em Multinacionais**

### **Pesquisas empíricas sobre QVT em Multinacionais**

Foi notada uma escassez dos estudos voltados para a QVT e PQVT especificamente em organizações multinacionais, entretanto, os estudos encontrados possibilitaram verificar como ocorre a percepção dos empregados dentro desse ambiente.

Moraes (2006) em seu estudo de QVT, prazer e sofrimento em uma multinacional em Ponta Grossa-PR, aplicou o instrumento World Health Organization Quality of Life - versão abreviada (WHOQOL – bref), escala para avaliação da Qualidade de Vida, elaborada pela OMS, nos empregados desta multinacional. A autora constatou que na empresa não possui um PQVT oficializado entretanto possui benefícios (plano médico e odontológico, presente no dia do aniversário, confraternização de final de ano entre funcionários e familiares, bolsa creche as funcionárias, auxílio material escolar para funcionários e filhos, transporte, auxílio alimentação em forma de ticket e alimentação na empresa, participação nos resultados da empresa conforme política de metas) em suas políticas, tais ações podem gerar o sentimento de reconhecimento e liberdade, influenciando na QV do trabalhador.

Marques (2010), buscou avaliar como ocorre a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e os Comportamentos de Saúde dos trabalhadores de uma multinacional. Uma das hipóteses levantadas para a investigação da autora foi que os trabalhadores da organização apresentariam níveis de QVT elevados. A hipótese no geral corroborou com os resultados obtidos pela mesma, os resultados obtidos pela autora a partir do Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (inventário dividido entre frequência e importância) revelam médias mais elevadas na QVT – Importância ( $M = 5.16$ ) do que na QVT – Frequência ( $M = 3.91$ ), ou seja, os valores apresentados permitem constatar que os trabalhadores, de um modo geral, atribuem muita importância à QVT. No entanto, a frequência com que se verifica a mesma é menor do que a importância que lhe é atribuída. Outro dado encontrado é que os trabalhadores atribuíram menor importância à possibilidade de realizar outras atividades fora do horário de trabalho e/ou ter tempo para praticar uma atividade física, entre outros.

Ferreira (2015), em sua pesquisa teve como objetivo avaliar a percepção dos funcionários de uma empresa atuante no ramo alimentício na região de Brasília, sobre a qualidade de vida no trabalho. A empresa é uma multinacional e o autor investigou por meio do questionário adaptado com base nas categorias de Walton, em que propõe oito categorias conceituais sobre qualidade de vida no trabalho. Com isso foi revelado um grau elevado de percepção dos funcionários com relação aos critérios de qualidade de vida no trabalho. Quatro dos critérios atingiram nível acima de 80% como: integração social, condições de trabalho, constitucionalismo e relevância social. Contudo, os critérios ligados à oportunidade de crescimento e compensação justa e adequada merecem uma atenção especial, já que revelaram um nível de satisfação abaixo de 55%, indicando a necessidade da empresa em rever suas estratégias com relacionadas ao plano de carreira de seus funcionários que paralelamente podem afetar o nível de satisfação em relação à compensação justa e adequada.

Scherrer (2020) a partir de seus estudos buscou conhecer as Representações Sociais de Qualidade de Vida/Trabalho para trabalhadores de indústrias multinacionais e para isso, a autora utilizou o questionários de múltipla escolha Job Diagnostic Survey (JDS) em empregados de três multinacionais de São Paulo e para obter os indicadores sobre a QVT. Dentro da análise do JDS a qualidade de vida no trabalho para esses trabalhadores a variável está associada ao enriquecimento da tarefa e à autonomia para realizá-la. Para esses trabalhadores a qualidade de vida no trabalho existe quando o ambiente social é favorável, com carga horária equilibrada e reconhecimento da empresa com recompensas financeiras e não financeiras se fazem presente.

Com os estudos apresentados, pode-se perceber que em sua maioria procura-se investigar a percepção dos trabalhadores sobre a QVT. E pouco se aborda sobre como ocorre a implementação dos programas de QVT e as políticas que envolvem esses programas dentro da organização. Conseguem-se perceber também que, apesar de localidades, empresas e métodos de mensuração diferentes, no geral a QVT é avaliada de maneira positiva nas empresas. Porém, em cada uma das pesquisas o fator que a leva a cada uma ter uma QVT bem avaliada é bem diversa.

Além disso, outro fator de convergência é que com a investigação da QVT pode-se permitir à empresa, gestores observarem cada vez melhor o ambiente de trabalho em busca de aperfeiçoar as condições de trabalho, o conforto desses empregados, bem como um ambiente mais saudável e capaz de proporcionar relações interpessoais, em vista que quando esses aspectos são valorizados a qualidade de vida nesse ambiente é potencializado (Marques, 2010)

## **Objetivos**

### **Objetivo Geral**

Investigar como se dá a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho em uma empresa multinacional com difusão em território nacional.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar as características de um Programa de QVT de uma multinacional.
- Conhecer como as ações desse Programas de QVT são implementadas por essa organização, identificando o processo desde o planejamento até a execução.
- Investigar a percepção dos empregados quanto ao programa de QVT implementado na empresa onde trabalham.
- Investigar a percepção dos empregados sobre o Clima Organizacional no seu contexto de trabalho
- Investigar a correlação entre a QVT e o clima organizacional de uma multinacional.

## **Método**

Para alcançar os objetivos propostos foi feito o uso do delineamento de pesquisa qualitativa-quantitativa. Com a pesquisa qualitativa buscou estudar os fenômenos em seu cenário natural, buscando compreender o significado que as coisas possuem para as pessoas que a vivenciam (Neves, 1996). O delineamento qualitativo foi utilizado na presente pesquisa com o intuito de levantar informações e dados relevantes para atingir os objetivos de pesquisa. Apesar da pesquisa qualitativa ter uma grande importância, ela não permite uma investigação mais exploratória e em maior escala, por isso a pesquisa quantitativa, por ser executada em amostras grandes e com critérios de abrangência de possibilidades, pode

permitir entender o que de fato uma área ou atividade ou segmento manifesta (Silvia, Lopes e Júnior, 2014).

A pesquisa também caracterizou-se por ser um estudo de caso, já que foi executada com funcionários de apenas uma empresa. Assim, como modalidade de pesquisa, o estudo de caso é entendido como um método de investigação que parte da escolha de um objeto de estudo bem delimitado. A abordagem também visa investigar um caso específico, contextualizado em tempo e lugar, a fim de realizar uma busca circunstanciada das informações (Ventura, 2007).

### **Participantes**

Responderam a pesquisa 43 funcionários de uma multinacional de fabricação de materiais de construção. Foram retirados 3 respondentes da amostra pois não tinham mais de 3 meses na empresa, fator que delimitou a participação na pesquisa. Com exclusão desses casos, a amostra final totalizou 40 respondentes.

Como pode ser observado na Tabela 2, a população se caracterizou pela predominância de mulheres respondentes, sendo elas representantes de 65% da amostra. Quanto à faixa etária, observa-se que na grande maioria está entre 26 e 35 anos de idade. Já relacionada à escolaridade, 45% da amostra mostrou ter o ensino superior completo e 43% iniciaram o ensino superior mas ainda não concluíram. Os dados acerca do tempo de trabalho na empresa se mostraram relativamente próximos aos valores como mostrado na tabela, mas tendo como destaque respondentes com mais de 10 anos de trabalho na empresa, 30%.

**Tabela 2**  
*Caracterização da amostra de pesquisa*

	<b>Características</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Gênero	Feminino	26	65
	Masculino	14	35
Faixa Etária	18 a 25 anos	11	28
	26 a 35 anos	13	33
	35 a 45 anos	9	23
	Acima de 45 anos	7	18
Escolaridade	Ensino Médio Completo	5	13
	Ensino Superior Incompleto	13	43
	Ensino Superior Completo	18	45
Tempo de trabalho na empresa	Menos de 1 ano	9	23
	1 a 5 anos	10	25
	6 a 10 anos	9	23
	Mais de 10 anos	12	30

## **Instrumentos**

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos: uma entrevista semi estruturada composta por 15 perguntas, escala desenvolvida por Ribeiro e Paz (2011), a Escala de Qualidade de Vida Organizacional (EQVO) e a escala de Clima Organizacional validada por Gosendo (2009).

### **Entrevista semiestruturada**

O roteiro por ser semi estruturado, permite flexibilidade na coleta de dados, proporcionando uma maior abertura por parte dos entrevistados, isso resulta em respostas mais autênticas. As perguntas definidas buscam seguir um fio condutor da problemática, sendo realizada em uma ordem prevista, contudo o entrevistador se vê livre em adicionar perguntas de esclarecimento caso seja necessário (Laville e Dionne, 1999).

Com isso, para fim de investigação de como ocorre o PQVT dentro da empresa selecionada, desde seu planejamento até sua execução, foi realizada uma entrevista individual

a partir do roteiro semiestruturado produzido com base no conhecimento acerca do tema. O roteiro (Anexo 1) contou com 15 perguntas norteadoras separadas em blocos a fim de compreender o PQVT da empresa como um todo. Os blocos foram divididos da seguinte forma: contexto e motivação, elaboração do programa, planejamento, implementação do programa, acompanhamento e avaliação e por fim resultados e benefícios.

### **Escala de Qualidade de Vida Organizacional (EQVO)**

A Escala de Qualidade de Vida Organizacional (EQVO) (Anexo 2) é um instrumento proposto e validado por Ribeiro e Paz (2011), compreende por uma escala *likert* com uma variação de resposta entre 0 e 4, no qual, 0 diz respeito a discordo, 1 a concordo pouco, 2 a concordo razoavelmente, 3 a concordo muito e 4 a concordo totalmente. Além disso, a escala se baseia no modelo de QVT de Walton (1973).

Ela é composta por 28 itens, distribuídos em cinco fatores:

- Suporte ao trabalhador (6 itens,  $\alpha = 0,78$ ): relativo à infraestrutura, suporte tecnológico, ambiente físico apropriado, jornada de trabalho, sistema de comunicação e liberdade de execução do trabalho;
- Relacionamento interpessoal (5 itens,  $\alpha = 0,81$ ): no intuito de verificar as relações sociais entre os pares e entre chefia e subordinado, o respeito entre eles e o apoio dos superiores;
- Respeito (5 itens,  $\alpha = 0,80$ ): o qual diz refere-se à valorização do trabalho exercido pelos indivíduos na organização e ao cumprimento dos direitos trabalhistas, à privacidade e liberdade de expressão dos trabalhadores;
- Incentivo ao crescimento profissional (6 itens,  $\alpha = 0,77$ ): relativo às possibilidades que a organização proporciona para o desenvolvimento pessoal do trabalhador, investimento para que sinta orgulho por fazer parte,



treinamento, programas de qualidade de vida nas organizações e a realização profissional dos seus membros;

- Recompensas (6 itens,  $\alpha = 0,78$ ): refere-se à remuneração, promoções, recompensas por competência e promoção de lazer.

### **Escala de Clima Organizacional**

No presente estudo, a fim de analisar o clima da organização, utilizou-se a Escala de Clima Organizacional desenvolvida e validada por Gosendo (2009) (Anexo 3). Esta escala é composta por 30 itens distribuídos em seis fatores, os quais representam duas dimensões de relacionamento: O relacionamento com os pares - o clima seco contém cinco itens, apresentando um índice de confiabilidade alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) de 0,84; o clima quente é formado por 5 itens, com um  $\alpha$  de 0,86; o clima úmido contém 4 itens e um  $\alpha$  de 0,82; o clima frio é composto por 5 itens, apresentando um  $\alpha$  de 0,82. E o relacionamento com os chefes - o clima caloroso possui 6 itens, com um  $\alpha$  de 0,83; o clima gelado é composto por cinco itens, apresentando um  $\alpha$  de 0,85. Esta ferramenta utiliza uma escala de cinco pontos, com as seguintes categorias: nunca (1), raramente (2), às vezes (3), frequentemente (4) e sempre (5). Os seis fatores foram definidos da seguinte forma:

- Clima Seco: caracterizado por relações de hostilidade e conflituosas entre os pares, marcadas pelo desentendimento. É um clima animoso.
- Clima Caloroso: identificado por relações entre chefia e subordinados, com enfoque em uma gestão que valoriza as pessoas e reconhece seu empenho. É um clima de gestão humanizado e sinérgico
- Clima Gelado: também relacionado pela relação entre chefia e subordinados, mostra relações no ambiente de trabalho marcadas pelo distanciamento e desvalorização das pessoas. É um clima de gestão marcado pelo distanciamento e pela desconsideração.

- Clima Úmido: caracterizado por relações muito próximas, que invadem a privacidade do outro e são prejudiciais para a boa convivência. É um clima invasivo.
- Clima Quente: mostra relações de cooperação e ajuda mútua entre os pares na realização do trabalho. É um clima de cooperação.
- Clima Frio: demonstra a falta de interação entre os pares, marcado pelo desinteresse no trabalho realizado pelos demais colegas. É um clima de indiferença.

### **Procedimento de Coleta de Dados**

O projeto foi submetido ao Conselho de Ética e após a aprovação do Conselho foi feito o contato com a empresa escolhida e solicitado o consentimento para a execução da pesquisa na empresa a partir da assinatura do Termo de Aceite Institucional e Infraestrutura (Anexo 4). Com o termo assinado, iniciou-se a divulgação do formulário (Google Forms) para os empregados da empresa por meio de links disparados via e-mail, QR Codes em panfletos distribuídos aos participantes e divulgação via plataforma de mensagens. Ao ter acesso ao formulário, os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para concordância em fazer parte da pesquisa (Anexo 5), a Escala de Qualidade de Vida Organizacional (EQVO) e a Escala de Clima Organizacional.

Concomitantemente, foi feito o contato com os responsáveis pelo planejamento e execução do PQVT dentro da empresa. Após o contato marcou-se data e horário oportuno para a execução da entrevista. A entrevista foi realizada via plataforma de videoconferência. Além disso, foi realizado o levantamento de documentos sobre a organização e o PQVT estabelecido em política. Após todos os levantamentos, prosseguimos para a análise de dados.

## **Procedimento de Análise de Dados**

A partir da aplicação dos instrumentos, os dados foram tratados e analisados em três etapas: análise da organização, caracterização do PQVT e análise dos dados obtidos pela EQVO e pela Escala de Clima Organizacional. A análise da organização foi feita a partir do levantamento de informações advindas dos documentos fornecidos pela empresa a fim de conhecer o modelo de gestão da organização como um todo. A segunda etapa consistiu na caracterização do PQVT da organização, realizada com base na entrevista feita junto a um empregado que faz parte da equipe responsável pelo PQVT, desde seu planejamento até a execução e avaliação do programa. Por último, na terceira etapa foi realizada uma pesquisa do tipo survey sobre a percepção dos funcionários da empresa sobre a QVT e o Clima no seu contexto de trabalho. As duas primeiras etapas serviram para caracterização da organização e levantamento de informações, que foram utilizadas para melhor compreensão da natureza e da dinâmica da organização e das ações implementadas em seu PQVT. As informações coletadas na terceira fase foram analisadas por meio de análises estatísticas descritivas (média, desvio padrão e coeficiente de variação) e inferencial (Correlação de Pearson), com auxílio do software estatístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 29. A seguir serão apresentados os principais resultados e a discussão dos achados deste estudo.

## **Resultados e Discussão**

### **Análise da Organização**

A empresa participante do estudo é uma multinacional de fabricação de materiais de construção, que possui sede lotada no Brasil. A empresa permitiu a autorização para a execução da pesquisa, contudo determinou que não deveria ser mencionada sua denominação, nem o uso de qualquer informação que identifique direta ou indiretamente sua marca ou seus produtos.

Contudo foi permitido acesso a documentos, no qual pode-se analisar que o modelo de gestão da instituição em 2022 passou por grandes mudanças, que identificou oito pilares essenciais para a empresa. Após a identificação desses pilares no ano atual está sendo realizada a implementação de diversos processos em todas as unidades localizadas no Brasil. O intuito do modelo de gestão que está sendo aplicado é torná-lo replicável para todas as sedes brasileiras em todos os setores internos, com o acompanhamento de indicadores internos para avaliação do modelo.

Em seu estudo sobre modelos de gestão, Crozatti (1998) afirma que assim como as pessoas têm suas próprias características e desempenhos únicos, as empresas também possuem particularidades que as distinguem umas das outras, como eficiência, estrutura física, organização interna e hierarquia. O autor também afirma que o modelo de gestão é a ferramenta mais crucial na empresa, e compreende diretrizes e princípios que guiam os gestores, donos, proprietários na seleção de estratégias mais adequadas para garantir que a empresa alcance sua missão de forma eficaz.

### **Análise do PQVT**

A empresa possui uma política global e oficializada em documento que prevê compromisso com a saúde e segurança de seus empregados. A política atualmente busca garantir a prevenção de acidentes e doenças em todos os processos e procura atender às legislações nacionais.

A política se desdobra em um PQVT que visa garantir a realização de ações que buscam uma percepção positiva na avaliação da QV de seus funcionários em seu ambiente laboral. A empresa oferece programas como:

- Saúde do trabalhador: disponibilidade de planos médicos e odontológicos, programas de apoio à saúde mental, a existência de setor dedicado para cuidar da saúde dos

trabalhadores e disponibilidade de profissionais da área de Medicina do Trabalho. São medidas positivas realizadas pela organização, que possuem um papel significativo na conservação da qualidade de vida dos seus empregados.

- Segurança no trabalho: implementam medidas visando melhorar as suas instalações com o objetivo de reduzir o risco de acidentes e prevenir doenças relacionadas ao trabalho criando um ambiente de trabalho seguro e saudável. As medidas relevantes para aumentar a qualidade de vida no ambiente ocupacional incluem a presença de um departamento especializado em segurança do trabalho, o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), foco na análise ergonômica e um direito garantido a todo empregado direito de recusa, ou seja, caso o empregado sinta que uma situação pode ser contra as regras de segurança, a ele é assegurado o direito de não executar a tarefa.

As políticas adotadas pela empresa demonstram interesse por parte da organização em garantir que a realização do trabalho para seus empregados não influencie de forma negativa sua QV. Tais ações visam aprimorar o ambiente organizacional tornando crucial investir nessa para garantir o bem-estar dos funcionários, e tendo como produto a motivação, fundamental para a produtividade e a entrega de um trabalho de excelência. Além disso, é essencial que os funcionários se sintam valorizados e satisfeitos com as atividades que desempenham (França, 2014).

A entrevista foi realizada com o atual Coordenador do setor de saúde e bem estar, o mesmo é responsável pelo desenvolvimento, implementação e monitoramento do PQVT dentro da organização participante do estudo, e ao longo do texto será identificado pela letra “A”. “A” afirmou que o setor atualmente é dividido em dois ramos de atuação - saúde ocupacional e assistencial. O ramo de saúde ocupacional representa o segmento essencial dentro do campo da medicina e se configura como um setor mandatório em organizações independente de seu porte (garantido pela Portaria nº 787, de 27 de novembro de 2018). Sua

função consiste na prevenção de enfermidades e questões relacionadas ao ambiente de trabalho, abrangendo não apenas aspectos físicos, mas também mentais, frequentemente associados às exigências e ao contexto laboral. O ramo de saúde ocupacional, demonstra que a organização estudada possui um compromisso não só internos com os programas, mas também externo ao seguir exigências do estado em garantir a vigilância da saúde de seus empregados.

Já no ramo da saúde assistencial são implementados os programas com medidas de saúde e estratégias direcionadas a questões específicas, todas essas iniciativas compartilham o propósito coletivo de promover a saúde e o bem-estar aos funcionários da companhia, abrangendo não apenas o cuidado físico, mas integrando os aspectos físicos, emocionais e sociais.

“A” ao ser questionado quanto a motivação para a implementação do PQVT, apontou o compromisso da empresa com estratégias corporativas empresariais definidas a longo prazo, e que possuem diversas metas definidas. Uma dessas metas possui o objetivo de alcançar acima de 80% de pessoas mais saudáveis dentro da companhia até o ano de 2030. Para monitorar como estão os indicadores, o setor de medicina consolida os dados a partir de informações de saúde obtidas em exames periódicos realizados junto aos empregados. O PQVT da empresa conta com sete programas:

- Vacinação anual: programa anual de vacinação dos empregados com disponibilização de vacinas no setor de medicina local;
- Programa de apoio a empregados: disponibilização de atendimento remoto e integral de diversos profissionais (psicólogos, nutricionistas, veterinários e advogados);
- Programa de Saúde e Bem-Estar: proporcionar momentos de reflexão e descontração durante reuniões de equipe;

- Programa de saúde física: incentivo à promoção da saúde física a partir do vínculo de práticas de atividades físicas à obtenção de brindes e prêmios e disponibilização de convênio com academias credenciadas;
- Serviço social: disponibilização do serviço de assistentes sociais aos empregados;
- Programa de apoio a gestantes: acompanhamento de profissionais de saúde às gestantes, empregadas ou dependentes de empregados, desde a descoberta da gravidez, durante todo o período gestacional, até o terceiro mês após o parto;
- Programa de apoio à saúde mental: oferta de terapias online junto a psicólogos.

Ao observarmos os PQVT's que existem na organização podemos verificar a semelhança com o “menu” apresentado na Tabela 1 exposta no referencial teórico, e tipos de serviços como suporte psicológico, suporte físico - emocional, programas, suporte corporativo podem ser vistos implementados na empresa em questão. De acordo com Ferreira (2011), essas ações caracterizam-se por uma abordagem assistencialista e hegemônica, e vista qual por uma ótica de “restauração corpo-mente”. A adoção dessa opção se mostra como uma estratégia eficiente e eficaz para lidar com os indicadores críticos clássicos, como absenteísmo, falta de motivação e rotatividade, que são comuns em um contexto contemporâneo de competição intensa, especialmente no setor privado (Ferreira, 2011).

Já ao abordar as etapas de elaboração das ações dos programas, “A” identificou dois pontos de partida para se iniciar uma ação: por necessidade ou por demanda. De acordo com “A” as ações que surgem por necessidade, aparecem quando os indicadores de saúde dos empregados apontam para hábitos e atitudes considerados não saudáveis (sedentarismo, tabagismo, alcoolismo).

Um dos exemplos quanto a necessidade de se criar um programa trazido por “A” foi relacionado às ações voltadas para o estímulo à atividade física. Com base nos indicadores, viu-se a necessidade de se pensar ações que reduzissem as taxas relacionadas ao

sedentarismo, então foi pensado a utilização de um sistema de gamificação (aplicação de mecanismos e dinâmicas dos jogos com a finalidade de motivar de forma lúdica) das atividades físicas. Ou seja, a cada atividade que o funcionário realiza é registrada em um aplicativo, e com isso ele acumula uma moeda que pode ser trocada por itens na loja do próprio aplicativo. Além das tarefas diárias, o programa inclui desafios individuais e em equipe ao longo do ano. Ao término de cada desafio, os times vencedores recebem vouchers de parceiros credenciados para serem utilizados no site. Além disso, o funcionário que tiver o maior saldo de moedas no aplicativo ao final do desafio também recebe um voucher do parceiro para compras online.

Já um programa que surgiu por demanda, foi o Programa de apoio a saúde mental no qual os próprios empregados trouxeram para o setor o desejo de se ter um programa voltado à saúde mental, com isso foi contratado psicólogos que teriam a disponibilidade de atender de forma online, com agendamento, os empregados de acordo com a necessidade de cada um.

Até então vemos que o PQVT da empresa é alinhada com o os programas sustentáveis que de QVT descrito por Ferreira (2011), o autor afirma a importância de se não só ter apenas o diagnóstico, que no caso da empresa analisada aparece no acompanhamento periódico no caso das demandas por necessidade, mas também firmar uma política que não só sustente, mas também sirva como base para a garantia da QVT dentro das organizações. E para além, deve-se de fato, considerar as opiniões dos trabalhadores.

“A” expôs que todos os programas, antes de serem efetivamente um programa, passam por uma fase piloto implementados em sedes menores a fim de se verificar a viabilidade e como o programa se desdobra entre os funcionários. Após essa fase, é feito o lançamento para as demais unidades com ampla divulgação em redes sociais internas e com ajuda dos times de Recursos Humanos e Medicina do Trabalho de cada unidade.



Um dos maiores desafios na implementação dos programas trazido por “A” seria a extensa distribuição geográfica das sedes que dificulta alcançar a adesão desejada em todo o país. Enquanto algumas regiões apresentam maior engajamento, áreas mais remotas representam um desafio maior para a obtenção de adesão. A dificuldade em escalar a adesão aos programas está na complexidade de padronizar a divulgação, tornando-a acessível para um público diversificado, levando em consideração as diferentes características das cinco regiões brasileiras.

Tal dificuldade converge com a ideia de Santos, Sousa e Rezende (2020), o autor afirma que a frequência e amplitude de iniciativas e campanhas direcionadas à qualidade de vida no trabalho variam significativamente conforme o tamanho da empresa. Nas multinacionais de grande porte, os investimentos costumam ser mais expressivos, pois o número de colaboradores é maior, assim como as metas, e à medida que a sociedade avança, as organizações se multiplicam e se tornam mais complexas elas passam a ter um impacto considerável e de longa duração na vida e na qualidade de vida das pessoas.

Por fim, ao ser perguntado se os programas mostram resultados, “A” afirma que ao acompanharem de perto os indicadores consolidados em “data lake”, contendo diversos indicadores consolidados que permite analisar desde adesão aos programas até interesses, a fim de proporcionar base para os planos de ações necessários. A partir dos indicadores, “A” afirma que conseguem fazer mudanças e ajustarem os programas de acordo com as necessidades dos trabalhadores. A criação de indicadores desempenha um papel crucial nos PQVT’s, pois eles permitem:

- Identificar os elementos que amplificam o custo humano do trabalho, adicionam dificuldades para os trabalhadores estabelecerem Estratégias de Mediação Individual e Coletiva (EMIC) eficazes, resultando em um impacto negativo nas experiências de bem-estar no ambiente de trabalho.

- Acompanhar a evolução dos fatores que influenciam diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores, os quais podem afetar a satisfação dos cidadãos-usuários ou clientes, consumidores, além de comprometer os objetivos organizacionais.
- Fornecer informações fundamentais para a gestão (planejamento, execução e avaliação) do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (Ferreira, 2011)

### **Análise da EQVO e da Escala de Clima Organizacional**

Na Tabela 3 podemos observar dados descritivos da curtose e da assimetria da EQVO. Quanto a assimetria pode-se perceber que os fatores suporte ao trabalho e recompensa possuem dados menos simétricos se comparados aos demais fatores, ou seja, as respostas à escala estão menos concentradas no que se refere ao suporte ao trabalho, ao respeito e ao incentivo ao crescimento. Quanto aos valores de curtose, pode se notar que relacionamento apresenta um valor significativamente menor que os outros fatores, em contrapartida incentivo ao crescimento se mostra maior.

**Tabela 3**  
*Assimetria e Curtose dos dados obtidos na EQVO.*

<b>Fatores</b>	<b>Assimetria</b>	<b>Curtose</b>
Suporte ao Trabalho	0,16	-0,37
Relacionamento Interpessoal	0,31	-0,005
Respeito	-0,19	-0,14
Incentivo ao Crescimento	-0,12	-0,75
Recompensa	-0,38	-0,57

Ao avaliar a percepção dos funcionários sobre a qualidade de vida na organização, empregou-se a escala desenvolvida por Ribeiro e Paz (2011). Essa escala utiliza uma pontuação que varia de 0 (discordo) a 4 (concordo totalmente) e abarca cinco dimensões teóricas da QVO: suporte na execução das tarefas, relações interpessoais, respeito, estímulo

ao desenvolvimento profissional e recompensas. Os resultados mais descritos podem ser observados na Tabela 4.

**Tabela 4**

Médias, desvios padrão (DP) e variância (CV) dos fatores da EQVO.

Fatores	Média	Desvio Padrão (DP)	Variância
Suporte ao Trabalho	2,85	0,55	0,30
Relacionamento Interpessoal	3,01	0,54	0,30
Respeito	3,18	0,45	0,20
Incentivo ao Crescimento	2,90	0,58	0,34
Recompensa	2,65	0,61	0,37

Os resultados indicaram uma percepção maior dos fatores respeito (3,18) e relacionamento (3,01), seguidos de incentivo ao crescimento (2,90), suporte ao trabalho (2,85) e recompensa (2,65). Ou seja, os funcionários concordam em partes que as relações sociais entre os pares e entre chefia e subordinado são marcados pelo respeito entre eles e o apoio dos superiores, além disso também percebem que em partes ocorrem relações sociais entre os pares e entre chefia e subordinado, o respeito entre eles e o apoio dos superiores;

Todas as médias localizam-se acima do ponto médio da escala (2). Quatro das dimensões tiveram uma dispersão de respostas consideráveis (suporte ao trabalhador, relacionamento, incentivo ao crescimento e recompensa). Comparado aos outros fatores, de acordo com a variância, a dimensão respeito se mostrou com uma percepção compartilhada entre os participantes da amostra. Já ao analisarmos o DP o fator recompensa apresentou um maior desvio, valores mais distantes da média.

Ao observar os valores da Tabela 5 referente a Escala de Clima Organizacional, pode se perceber que o valor da curtose no geral se mostrou oscilante, o fator Seco foi o que apresentou um valor maior, representando uma distribuição dos dados fora da normalidade, ou seja, os indivíduos percebem o fator de forma diferentes. Em contrapartida, o fator Caloroso representou o menor valor. Já os valores da curtose também possuem valores

significativos no clima organizacional seco, reafirmando também a falta de simetria dos dados.

**Tabela 5**

*Assimetria e Curtose dos dados obtidos na Escala de Clima Organizacional.*

<b>Climas Organizacionais</b>	<b>Assimetria</b>	<b>Curtose</b>
Seco	1,21	4,73
Caloroso	0,36	0,13
Gelado	0,91	2,62
Úmido	0,80	1,63
Quente	-0,29	0,41
Frio	0,28	2,05

Com o objetivo de avaliar o clima organizacional, empregou-se a Escala de Clima Organizacional, desenvolvida e validada por Gosendo (2009). Essa ferramenta utiliza uma escala de classificação de cinco pontos que varia de nunca (1) a sempre (5), na Tabela 6 os dados podem ser melhor analisados.

**Tabela 6**

Médias, desvios padrão (DP) e variância (CV) dos fatores da Escala de Clima Organizacional.

<b>Climas Organizacionais</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Variância</b>
Seco	2,14	0,73	0,53
Caloroso	3,31	0,69	0,47
Gelado	2,32	0,77	0,59
Úmido	2,45	0,79	0,62
Quente	3,90	0,60	0,36
Frio	2,51	0,76	0,57

Ao analisar os dados, podemos ver que os climas quente (3,90) e caloroso (3,31) são mais percebidos pelos empregados, seguidos pelos fatores frio, úmido, gelado e seco. Com isso, os resultados demonstram que tanto a relação entre chefias e empregados quanto a

relação entre pares são convergentes. O clima quente que representa um ambiente de trabalho constituído por relações cooperativas e amigáveis na realização do trabalho é percebido acontecendo *às vezes*. Juntamente, o clima caloroso é marcado pela valorização das pessoas e no reconhecimento de seus trabalhos, e também vista como um clima visto *às vezes*. Ou seja, os empregados tendem a perceber que em certas ocasiões existe um clima de cooperação entre os pares, juntamente com ocasionalmente um clima de gestão humana e sinérgica.

Além das análises de cada escala, foi realizada a correlação dos resultados obtidos entre a EQVO e a escala de clima (Tabela 7) (Apêndice 1). Em grande parte dos resultados foi possível observar correlações significativas entre as variáveis ( $\geq 0,30$ ). A correlação Suporte ao trabalho x Clima Caloroso ( $r= 0,64$ ), mostrou-se significativa apontando que um ambiente que proporciona infraestrutura, suporte tecnológico, um ambiente físico apropriado e liberdade de execução do trabalho está correlacionado com um clima em que a gestão valoriza seus subordinados. Outra correlação que se destacou foi Recompensa x Clima Caloroso ( $r=0,62$ ), indicando que remuneração, promoções, recompensas por competência e promoção de lazer se correlaciona também com um clima de gestão humanizado e sinérgico.

**Tabela 7**

*Correlação entre EQVO e a Escala de Clima Organizacional*

	<b>Suporte ao trabalho</b>	<b>Relacionamento</b>	<b>Respeito</b>	<b>Incentivo ao crescimento</b>	<b>Recompensa</b>
<b>Seco</b>	-0,29	-0,58	-0,51	-0,40	-0,25
<b>Caloroso</b>	<b>0,64</b>	0,40	0,21	0,40	<b>0,62</b>
<b>Gelado</b>	-0,36	-0,56	-0,43	-0,52	-0,47
<b>Úmido</b>	-0,40	-0,49	-0,47	-0,53	-0,22
<b>Quente</b>	0,47	0,25	0,19	0,36	0,51
<b>Frio</b>	-0,35	-0,59	-0,52	-0,45	-0,25

Os resultados obtidos expuseram que a percepção dos empregados tanto sobre o clima, quanto sobre a qualidade de vida no geral, foram acima da média. Tais resultados

podem estar atrelados ao PQVT da empresa, que se apresenta de forma robusta. Apesar do PQVT da empresa possuir semelhança e traços do modelo hegemônico dos programas aplicados nas empresas, conforme caracterizado por Ferreira (2011;2013), o monitoramento contínuo dos resultados obtidos tornam o PQVT da empresa sustentável. Isso se mostra no clima organizacional da instituição percebido como quente e com todas as médias da EQVO acima do ponto médio da escala (2).

### **Conclusão**

O presente estudo foi realizado no sentido de possibilitar uma maior compreensão sobre como se dá a implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho em uma empresa multinacional de fabricação de materiais de construção com difusão em território nacional. Os objetivos da pesquisa foram alcançados já que os resultados encontrados possibilitaram a caracterização do PQVT de uma multinacional.

Os resultados mostram que o PQVT não se restringe apenas a diagnósticos e controle de indicadores, como absenteísmo, mas também é necessário a criação de política implementada e acompanhada de perto por parte da organização, a fim de garantir uma QVT sustentável. Com isso podemos verificar a complexidade e os fatores que envolvem o desenvolvimento, execução e monitoramento de um PQVT dentro de uma multinacional, no qual pode-se contribuir para o tema de pesquisa.

Outro objetivo alcançado foi a verificação da percepção da QVT e do clima organizacional dos empregados dentro da organização estudada, no qual se apresentou de forma positiva em ambos os aspectos. Com base no estudo presente, podemos deduzir que essas percepções surgem devido a um PQVT não só implementado mas também acompanhado e garantido por política que busca compreender o programa pelo olhar do trabalhador. Além disso, foi possível verificar que há uma correlação entre a QVT e o clima organizacional.

A grande limitação do estudo foi a dificuldade na adesão dos empregados da organização em responderem a EQVO, já que a possibilidade de resposta global era significativamente maior do que a quantidade que realmente foi atingida. Portanto, a percepção da QVT e clima organizacional dentro da empresa não pode ser considerada conclusiva. Outro fator que dificultou o andamento da pesquisa foi a morosidade para a organização permitir a execução da pesquisa dentro da companhia, o que afetou no tempo disponível para atingir uma amostra maior. Para realização de pesquisas futuras, aponta-se como ponto de melhoria que busca o alcance de uma amostra maior, a fim de se obter resultados mais conclusivos.

### Referências Bibliográficas

- Aguzzoli, R. L. (2007). *Gestão de pessoas internacional como multinacionais brasileiras internacionalizam seus recursos humanos?*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Castells, M. (2002). *A sociedade em rede*. Editora Paz e Terra.
- Castro, I. A. (13 e 14 de agosto de 2015). Qualidade de vida no trabalho e a produtividade. *XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.
- Crozatti, J.. (1998). Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações. *Caderno De Estudos*, (18), 01–20. Recuperado <https://doi.org/10.1590/S1413-92511998000200004>
- Chiavenato, I. (2015). *Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas*. Editora Barueri.
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores*. Editora LPA.
- Ferreira, M.C., Almeida, C.P., Guimarães, M.C., & Vargas, R.D. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores. In M.C. Ferreira, J.N.G. Araújo, C.P. Almeida, & A.M. Mendes. (Orgs.), *Dominação e Resistência no Contexto Trabalho-Saúde* (pp. 159-182). Editora Makenzie.
- Ferreira, M. C.. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal [Online]*, 11(2), post online no dia 01 dezembro 2015, disponível em <http://journals.openedition.org/laboreal/3552>.
- Ferreira, M. C. (2011). A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 8-20.



- Ferreira, M.C. (2013). "QVT é quando acordo... Penso em vir trabalhar e o sorriso ainda continua no rosto!" Sentidos da qualidade de vida no trabalho na ótica dos servidores públicos. In M.C. Ferreira, C. Antloga, T. Paschoal, & R.R. Ferreira (Orgs.), *Qualidade de Vida no Trabalho. Perspectiva de Análise e Intervenção* (pp. 19-38). Editora Paralelo 15.
- Fiorese, L., & Martinez, M. (2016). Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. *Revista Destaques Acadêmicos*, 8(1).
- Fleury, A. & Fleury, M. T. L.. (2012). *Multinacionais brasileiras: competências para a internacionalização*. Editora FGV.
- Forehand, G. A. & Gilmer, H. B. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62 (6), 361-382.
- França, A. C. L. Práticas de recursos humanos – prh: conceitos, ferramentas e procedimentos. In A. C. L, França. *Qualidade de vida, saúde e ergonomia*. (Cap. 8). Editora Atlas.
- Freitas, D. M. (2018). *Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho: estudo de caso de uma reitoria de um Instituto Federal de Ensino*. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico do Porto, Lisboa, Portugal.
- Fernandes, E.. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Editora Casa da Qualidade.
- Gosendo, E. E. M. (2009). *Clima organizacional e sua relação com configurações de poder e estilos de funcionamento organizacional*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Junqueira, L. A. (1994). *Senhor Presidente, a culpa é sua: desenvolver talentos humanos*. Editora COP.
- Kaplinsky, R.. (2005). *Globalization, Poverty and Inequality: Between a Rock and a Hard Place*. Editora Polity Press.

- Laville, C., Dionne, J.. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Editora Artmed.
- Limongi-França, A. C.. (2004). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. Editora Atlas S. A.
- Limongi-França, A. C.. (2007). *Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos*. Editora Atlas.
- Litwin, G. H. & Stringe, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, Estados Unidos da América.
- Locke, E. A.. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behaviour Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Maccoby, M.. (1977). *O perfil da águia: dirigir empresas, uma nova arte*. Editora Difel.
- Marques, M. C. I.. (2010). *Qualidade de vida no trabalho e comportamentos de saúde dos trabalhadores de uma empresa multinacional*. Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior, Corvilhão, Portugal. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.6/2571>.
- Martins, A. P. L. T.. (2008). *Qualidade de vida no trabalho: estudo da relação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos de diagnóstico e terapêutica com a cultura organizacional e estilo de liderança, numa organização de saúde*. Tese de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal. Disponível em <http://hdl.handle.net/10071/999>.
- Martins, M. C. F. (2008). Clima Organizacional In Siqueira M. M. M. (Org). *Medidas do Comportamento Organizacional*. Editora Artmed.
- Minayo, M. C. S., Hartz, Z. M. A. & Buss, P. M.. (2000) Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5 (1), 7-18.

- Milani, N. C., Mosquin, E. S. & Michel, M.. (2008). Uma breve análise sobre os conceitos de organização e cultura organizacional. *Revista Científica Eletrônica de Administração*, 8(14). Disponível em [http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/11MT5LXVhh1VQUz\\_2013-4-30-12-29-3.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/11MT5LXVhh1VQUz_2013-4-30-12-29-3.pdf).
- Milliman, J., Glinow, M. & Nathan, M. (1991). Organizational life circles and strategic international human resource management in multinational companies: implications for congruence theory. *Academy of Management Review*, 16 (2).
- Moraes, G. T. B.. (2006). *Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa - PR*. Dissertação de mestrado, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Paraná, Ponta Grossa. Disponível em <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/3588>.
- Navarro, V. L., & Padilha, V.. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 14–20. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400004>
- Neves, J. L.. (1996). Pesquisa qualitativa – características, uso e possibilidades. *Cadernos de Pesquisa em administração*, 1 (3).
- Oliveira, A. (1990). *Abertura política e democratização interna nas universidades brasileiras*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.
- Oliveira, E. A. Z. O., Santos, M. F. S., Weimar, P. R. & Ricieri, M.. (2014). *Cultura Organizacional*. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A.
- Organização Mundial da Saúde. (1994). The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL). In: Orley, J. e Kuyken, W.

(1994). *Quality of life assessment: international perspectives*. Editora Heidelberg: Springer Verlag (pp. 41-60).

Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panacéia delirante. *Trabalho, Educação E Saúde*, 7(3), 549–563.

<https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>.

Pedroso, B.. (2013). *Possibilidades e limites da avaliação da qualidade de vida: análise dos instrumentos WHOQOL e modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho*. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo.

Pedroso, B., & Pilatti, L. A. (2009). Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. *Conexões*, 7(3), 29–43.

<https://doi.org/10.20396/conex.v7i3.8637766>.

Pimentel, M. H. C. R. (2003). *Qualidade de vida no trabalho: Concepções e práticas adotadas em empresas do polo petroquímico de Camaçari*. Tese de mestrado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia.

Prado, L. C. D.. (06 de novembro de 2014). *Globalização: Notas Sobre um Conceito Controverso*. Recuperado de

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4871134/mod\\_folder/content/0/Complementares/Globalizacao-LuisCarlosDelormePrado.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4871134/mod_folder/content/0/Complementares/Globalizacao-LuisCarlosDelormePrado.pdf).

Portaria nº 787. ( 27 de novembro de 2018). *Ministério do Trabalho*. Recuperado de

[https://sindusfarma.org.br/cadastro/public/uploads/legislacao/PORTARIA\\_SIT\\_N%C2%BA\\_787\\_DE\\_27\\_DE\\_NOVEMBRO\\_DE\\_2018.pdf](https://sindusfarma.org.br/cadastro/public/uploads/legislacao/PORTARIA_SIT_N%C2%BA_787_DE_27_DE_NOVEMBRO_DE_2018.pdf)

Ribeiro, P. E. C. D. & Paz, M. G. T . (2011). Qualidade de vida organizacional: Construção e validação de um instrumento de medida. In *1o Congresso de Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro*, Brasília, Distrito Federal.

- Ribeiro, P. E. C. D.. (2012). *Qualidade de vida organizacional: O impacto das configurações de poder e o papel mediador da justiça organizacional*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal.
- Rodrigues, M. V. (2016). *Qualidade de Vida no Trabalho - Evolução e análise no nível gerencial*. Editora Vozes.
- Sachet, S. B. (2018). *Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho—uma revisão bibliográfica*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.
- Saldanha, A. M. (1974). A atmosfera organizacional e o bem-estar psíquico dos contribuintes individuais. *Caderno de Psicologia Aplicada*, 2(20), 85-88
- Sant'Anna, A. S., Kilimnik, Z. M., & Moraes, L. F. R. (2011). Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. In A. S. Sant'Anna, & Z. M. Kilimnik (Orgs.), *Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e fundamentos* (pp. 3-30). Editora Elsevier.
- Santos, P. R., de Sousa, A. T. P., & Rezende, N. M. (2020). A qualidade de vida no trabalho - QVT. *Multidebates*, 4(2), 256-262.
- Seidl, E. M. F.& Zannon, C. M. L. C. (2004) Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno de Saúde Pública*, 20 (2), 580-588.
- Scherrer, M. A. S.. (2020). *As Representações Sociais de Trabalhadores de Indústrias Multinacionais quanto a Qualidade de Vida/Trabalho*. Dissertação de mestrado, Universidade de Taubaté, Taubaté, São Paulo.
- Schneider, B. & Reichers, A. (1983). On the etiology of climate. *Personnel Psychology*, 252-267 (36), 19-39.

- Silva, A. S. & Tavares, S. M. (2012). *Saúde e bem-estar no trabalho*, in A. L. Neves, & R. F. Costa, (Eds.), Editora RH.
- Silva, D., Lopes, E. L., & Junior, S. S. B. (2014). Pesquisa Quantitativa: Elementos, Paradigmas e Definições. *Revista De Gestão E Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 5(1), 01–18.  
<https://doi.org/10.7769/gesec.v5i1.297>
- Ventura, M. M. (2007). O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa. *Pedagogia Médica*, 20(5), 383-386.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1983). *Administração de Pessoal e Recursos Humanos*. Editora McGraw-Hill do Brasil.
- Xavier, O. (1984). *Clima organizacional: um estudo comparativo em organização de pesquisa agropecuária*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. B. & Bastos, A. V. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Editora ArtMed.

## **Anexo 1 (Roteiro de Entrevista)**

### **Contexto e motivação**

1. Como a organização percebe a importância da qualidade de vida para seus colaboradores?
2. Quais foram as motivações ou razões para a implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho?

### **Elaboração do programa**

3. Poderia descrever o processo de elaboração do programa de qualidade de vida? Quais foram as etapas envolvidas?
4. Quem esteve envolvido na definição dos objetivos e das estratégias do programa?

### **Planejamento**

5. Teve um processo de planejamento antes da implementação do programa?
6. Como foi o processo de planejamento das ações e atividades do programa?
7. Quais foram os principais desafios encontrados durante a fase de planejamento?

### **Implementação do programa**

8. Como foi a fase de implementação do programa de qualidade de vida no trabalho?
9. Quais foram as principais estratégias utilizadas para envolver os colaboradores na adoção das práticas de qualidade de vida?
10. Quais foram os maiores desafios enfrentados durante a implementação?

### **Acompanhamento e avaliação**

11. Como é realizado o acompanhamento e a avaliação do programa de qualidade de vida?
12. Quais são os indicadores utilizados para medir o impacto e a efetividade das ações implementadas?
13. Houve alguma modificação no programa com base nos resultados obtidos?

**Resultados e benefícios**

14. Quais foram os principais resultados observados com a implementação do programa?
15. Quais benefícios ou impactos foram identificados para os colaboradores e a organização como um todo?



## Anexo 2 (Escala de Qualidade de Vida Organizacional)

Prezado(a) funcionário(a),

O questionário a seguir pretende avaliar se a sua organização está preocupada com a qualidade de vida dos seus funcionários no ambiente de trabalho. Para tanto, você deve avaliar cada uma das afirmativas abaixo, marcando com um X conforme os seguintes códigos:

Discordo 0	Concordo pouco 1	Concordo razoavelmente 2	Concordo muito 3	Concordo totalmente 4
---------------	---------------------	-----------------------------	---------------------	--------------------------

A minha organização:

1	Valoriza o trabalho dos funcionários	0	1	2	3	4
2	Recompensa a competência no trabalho	0	1	2	3	4
3	Dá liberdade para o funcionário executar o trabalho com seu estilo pessoal	0	1	2	3	4
4	Fornece a infraestrutura material necessária para a execução do trabalho	0	1	2	3	4
5	Apoia o desenvolvimento pessoal	0	1	2	3	4
6	Investe para que o funcionário não mude de empresa	0	1	2	3	4
7	Fornece um bom suporte tecnológico para o desempenho do trabalho	0	1	2	3	4
8	Possibilita relações sociais agradáveis entre os funcionários.	0	1	2	3	4
9	Estimula o bom relacionamento entre chefias e funcionários	0	1	2	3	4
10	Paga salários justos	0	1	2	3	4
11	Faz os funcionários se sentirem orgulhosos por trabalhar nela	0	1	2	3	4
12	Investe para que o ambiente físico de trabalho seja saudável	0	1	2	3	4
13	Assegura uma adequada jornada de trabalho	0	1	2	3	4
14	Exige respeito dos superiores para com seus colaboradores	0	1	2	3	4
15	Estimula o apoio dos superiores a seus colaboradores	0	1	2	3	4
16	Exige respeito dos colaboradores para com seus superiores	0	1	2	3	4
17	Reconhece os bons funcionários	0	1	2	3	4
18	Oferece treinamento para os funcionários	0	1	2	3	4
19	Tem um sistema de promoção justo	0	1	2	3	4
20	Tem um sistema de comunicação claro	0	1	2	3	4
21	Reconhece os funcionários leais	0	1	2	3	4
22	Respeita os direitos trabalhistas	0	1	2	3	4
23	Respeita a liberdade de expressão	0	1	2	3	4
24	Respeita a privacidade	0	1	2	3	4
25	Promove eventos de recreação e lazer	0	1	2	3	4
26	Possibilita a realização profissional dos seus funcionários	0	1	2	3	4
27	Investe na segurança dos funcionários	0	1	2	3	4
28	Desenvolve programas de qualidade de vida no trabalho	0	1	2	3	4

## Anexo 3 (Escala de Clima Organizacional)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Não aplicável	Pouco aplicável	Razoavelmente aplicável	Muito aplicável	Totalmente aplicável

<b>Nº Item</b>	<b>Itens</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Aqui há o reconhecimento de que a organização é importante para o sucesso profissional das pessoas.					
2	Esta organização é intolerante com o individualismo.					
3	Os chefes daqui são os deuses a quem se deve idolatrar.					
4	Esta organização busca sempre novos desafios.					
5	Nesta organização o lema é "a repetição leva à perfeição".					
6	Aqui as pessoas têm compromisso e lealdade com a organização, mesmo que recebam pouco retorno.					
7	Nesta organização as pessoas se consideram o centro do mundo.					
8	Sem regras não há vida nesta organização.					
9	Esta organização favorece o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.					
10	Nesta organização o mérito é de todos.					
11	O lema desta organização é "cada macaco no seu galho".					
12	A hierarquia é acentuada nesta organização.					
13	As relações de reciprocidade entre as pessoas e a organização são muito valorizadas.					
14	O lema desta organização é "um por todos, todos por um".					
15	As pessoas desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção.					
16	Entre as pessoas desta organização os laços afetivos são fracos.					
17	O sistema de controle prevalece nesta organização.					
18	Nesta organização a competência é super valorizada.					
19	Esta organização valoriza o trabalho coletivo.					
20	Aqui as pessoas preferem trabalhar individualmente.					
21	Aqui as oportunidades de ascensão são semelhantes para todas as pessoas.					
22	Esta organização dá pouca atenção aos problemas pessoais dos seus membros.					
23	Para esta organização o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo.					
24	Manter relacionamentos com os chefes é um dos maiores prazeres das pessoas desta organização.					
25	Aqui as mudanças desorganizam o ambiente de trabalho.					
26	O bem-estar das pessoas é um valor desta organização.					
27	Aqui se o grupo decidiu está decidido.					
28	As pessoas desta organização se consideram insubstituíveis.					
29	Nesta organização as ações são rigorosamente planejadas.					
30	Esta organização gosta da inovação.					

## **Anexo 4 (Termo de Aceite Institucional e Infraestrutura)**

### **Termo de Aceite Institucional e Infraestrutura**

Eu, Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro, responsável pela pesquisa “PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA MULTINACIONAL”, junto com a aluna Bárbara Barbosa Lima, solicitamos autorização para desenvolvê-la nesta instituição, no período entre agosto e dezembro.

O estudo tem como objetivo investigar como se dá a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho em uma empresa multinacional com difusão em território nacional.

A pesquisa será realizada por meio dos seguintes procedimentos: os funcionários da empresa serão convidados a participar da pesquisa e aqueles que concordarem em participar, poderão acessar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para assinatura e registro de anuência. Os participantes receberão também, os formulários contendo o questionário sociodemográfico profissional e a escala de Qualidade de Vida Organizacional, (QVO). Além disso, também serão feitas entrevistas com os profissionais, que concordarem com os termos apresentados no TCLE, a fim de coletar opiniões sobre o tema de pesquisa. A aplicação dos instrumentos e a execução das entrevistas serão em formato virtual, em plataforma externa à organização, cujo acesso será possível apenas às pesquisadoras. Vale ressaltar que a coleta dos dados será de responsabilidade da universidade e das pesquisadoras.

Todo o procedimento será realizado dentro dos preceitos éticos requeridos em pesquisa dessa natureza, e os dados coletados serão tratados em conjunto, conforme os objetivos deste estudo, apresentados anteriormente. Ademais, vale ressaltar que a participação desses trabalhadores será de caráter voluntário e as informações coletadas terão sigilo resguardado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do UniCEUB (CEP-UniCEUB), pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP) e pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, (lei nº 13.709/2018), e podendo ser arquivados por até 5 anos e destruídos após o período.

Declaro que a pesquisa ocorrerá em consonância com as das Resoluções CNS nº 466/2012, nº 510/2016 e suas complementares, que regulamentam as diretrizes éticas para as pesquisas que envolvem a participação de seres humanos, ressaltando que a coleta de dados e/ou informações somente será iniciada após a aprovação da pesquisa por parte do Comitê de Ética em Pesquisa do UniCEUB (CEP-UniCEUB), e da Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP).

---

Pesquisadora responsável - Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro

---

Pesquisadora assistente - Bárbara Barbosa Lima

**Endereço dos(as) responsável(eis) pela pesquisa:**

Instituição: UniCEUB – Centro Universitário de Brasília

Endereço: SEPN 707/907

Bairro: /CEP/Cidade: Asa Norte/70790-075/Brasília

Telefones p/contato: (61) 3966-1200

Eu \_\_\_\_\_, que ocupo o cargo de \_\_\_\_\_, na organização \_\_\_\_\_, venho por meio deste termo, informar que estou ciente e de acordo com a realização da pesquisa, estando também ciente de que esta é de responsabilidade da instituição de ensino e das pesquisadoras e não há qualquer relação com a organização que trabalho, em conformidade com o projeto ora apresentado, e que essa instituição dispõe de infraestrutura necessária para desenvolvê-la de acordo com as diretrizes e normas éticas.

Brasília-DF, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Nome completo do responsável pelo local e assinatura

## **Anexo 5 (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE)**

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE**

#### **“PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA MULTINACIONAL”**

**Instituição das pesquisadoras/Instituição Proponente:** Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)

**Pesquisadora responsável:** Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro

**Pesquisadora assistente:** Bárbara Barbosa Lima

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma via do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

#### **Natureza e objetivos do estudo**

- Você está sendo convidado a participar desta pesquisa que tem o objetivo de investigar como ocorre os programas de qualidade de vida no trabalho em uma empresa multinacional com difusão em território nacional.

#### **Procedimentos do estudo**

- Sua participação consiste em responder um questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho e responder livremente às questões que envolvem sua trajetória e suas vivências dentro do tema.
- Os procedimentos serão os seguintes: ao afirmar sua anuência em participar dessa pesquisa, será disponibilizado para que seja respondido a Escala de Qualidade de Vida Organizacional.
- A pesquisa será realizada via formulário online e plataformas de encontro online.

#### **Riscos e benefícios**

- Este estudo possui riscos mínimos, sendo eles relacionados ao uso de plataformas virtuais e alguma forma de desconforto dos participantes durante a entrevista, devido à sensibilidade do tema do estudo. Quanto ao uso de plataformas virtuais como meio de realização das entrevistas devem ser considerados os riscos característicos do ambiente virtual, em função das limitações das tecnologias que serão utilizadas, bem como os potenciais riscos de violação de segurança da informação. Para minimizar esses riscos, as pesquisadoras seguirão as orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual (Conep, 2021); farão uso de equipamentos e de rede de internet particulares, de forma a limitar o acesso apenas a elas. Quanto à possível ocorrência de desconforto diante da temática e das possíveis lembranças decorrentes das situações vividas, tais como sentimentos negativos e mal estar emocional durante ou após as entrevistas, os participantes poderão contar com o suporte de atendimento em saúde mental oferecido pelo CENTRO DE ATENDIMENTO COMUNITÁRIO DO CEUB – CENFOR, que fica localizado no endereço: Setor Comercial Sul (SCS), Quadra 01, Edifício União – Asa Sul, Brasília/DF – telefone: (61) 3966-1201 – funcionamento: segunda a sábado, das 07h às 22h.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, você não precisa

realizá-lo, ou poderá interromper sua participação a qualquer momento.

- Com sua participação nesta pesquisa você poderá contribuir para maior conhecimento sobre os programas de qualidade de vida no trabalho dentro de uma multinacional.

#### **Participação, recusa e direito de se retirar do estudo**

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

#### **Confidencialidade**

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas ou a empresa.
- Os dados e instrumentos utilizados ficarão guardados sob a responsabilidade da graduanda Bárbara Barbosa Lima com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – CEP/UniCEUB, que aprovou esta pesquisa, pelo telefone 3966-1511 ou pelo e-mail [cep.uniceub@uniceub.br](mailto:cep.uniceub@uniceub.br). O horário de atendimento do CEP-UniCEUB é de segunda a quinta: 09h às 12h30 e 14h30 às 18h30.

O CEP é um grupo de profissionais de várias áreas do conhecimento e da comunidade, autônomo, de relevância pública, que tem o propósito de defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e de contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo.

Ao assinar abaixo, você confirma que leu as afirmações contidas neste termo de consentimento, que foram explicados os procedimentos do estudo, que teve a oportunidade de fazer perguntas, que está satisfeito com as explicações fornecidas e que decidiu participar voluntariamente deste estudo. Uma via será entregue a você e a outra será arquivada pelo pesquisador responsável.

Caso tenha qualquer dúvida sobre a pesquisa, incluindo os danos possíveis, entre em contato com o pesquisador responsável Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro, pelo e-mail [patricia.emanuele@ceub.edu.br](mailto:patricia.emanuele@ceub.edu.br), e com a pesquisadora assistente Bárbara Barbosa Lima pelo telefone ou pelo e-mail (61) 984398969/ [barbara.bl@sempreceub.com](mailto:barbara.bl@sempreceub.com).

Eu \_\_\_\_\_, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa, concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

PARTICIPANTE

---

Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro, [patricia.emanuele@ceub.edu.br](mailto:patricia.emanuele@ceub.edu.br)

---

Bárbara Barbosa Lima, (61) 98439-8969, [barbara.bl@sempreceub.com](mailto:barbara.bl@sempreceub.com)

**Endereço dos(as) responsável(eis) pela pesquisa:**

Instituição: UniCEUB – Centro Universitário de Brasília

Endereço: SEPN 707/907

Bairro: /CEP/Cidade: Asa Norte/70790-075/Brasília

Telefones p/contato: (61) 3966-1200

**Endereço do(a) participante (a)**

Domicílio: (rua, praça, conjunto):

Bloco: /Nº: /Complemento:

Bairro: /CEP/Cidade: /Telefone:

Ponto de referência:

## Apêndice 1 (Tabela de Correlação EQVO e Escala de Clima Organizacional)

		Correlações										
		SUORTE	RELACIONAM ENTOINTER	RESPEITO	INCENTIVO RESCIMEN TO	RECOMPEN SAS	CLIMASECO	CLIMACALOR OSO	CLIMAGELAD O	CLIMAUMIDO	CLIMAQUENT E	CLIMAFRIO
SUORTE	Correlação de Pearson	1	,654**	,385*	,631**	,534**	-,293	,646**	-,368*	-,407**	,473**	-,351*
	Sig. (bilateral)		,000	,014	,000	,000	,066	,000	,019	,009	,002	,026
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RELACIONAMEN TOINTER	Correlação de Pearson	,654**	1	,656**	,590**	,580**	-,586**	,402*	-,569**	-,494**	,251	-,695**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,001	,118	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RESPEITO	Correlação de Pearson	,385*	,656**	1	,568**	,506**	-,516**	,219	-,434**	-,472**	,193	-,521**
	Sig. (bilateral)	,014	,000	,000	,000	,001	,001	,175	,005	,002	,234	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
INCENTIVO RESCIMEN TO	Correlação de Pearson	,631**	,590**	,568**	1	,568**	-,409**	,403**	-,523**	-,534**	,365*	-,457**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,010	,001	,000	,020	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RECOMPEN SAS	Correlação de Pearson	,534**	,506**	,506**	,568**	1	-,258	,621**	-,472**	-,226	,513**	-,251
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000	,000	,108	,000	,002	,162	,001	,118
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
CLIMASECO	Correlação de Pearson	-,293	-,586**	-,516**	-,409**	-,258	1	,052	,547**	,626**	,076	,801**
	Sig. (bilateral)	,066	,000	,001	,009	,108	,000	,751	,000	,000	,640	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
CLIMACALOR OSO	Correlação de Pearson	,646**	,402*	,219	,403**	,621**	,052	1	-,109	-,091	,617**	-,039
	Sig. (bilateral)	,000	,010	,175	,010	,000	,751	,504	,577	,000	,000	,810
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
CLIMAGELAD O	Correlação de Pearson	-,368*	-,569**	-,434**	-,523**	-,472**	,547**	-,109	1	,443**	-,301	,664**
	Sig. (bilateral)	,019	,000	,005	,001	,002	,000	,504	,004	,004	,059	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
CLIMAQUENT E	Correlação de Pearson	-,407**	-,494**	-,472**	-,534**	-,226	,626**	-,091	,443**	1	-,072	,452**
	Sig. (bilateral)	,009	,001	,002	,000	,162	,000	,577	,004	,000	,660	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
CLIMAFRIO	Correlação de Pearson	,473**	,251	,193	,365*	,513**	,076	,617**	-,301	-,072	1	-,099
	Sig. (bilateral)	,002	,118	,234	,020	,001	,640	,000	,059	,660	,000	,545
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Correlação de Pearson	-,351*	-,595**	-,521**	-,457**	-,251	,801**	-,039	,664**	,452**	-,099	1
	Sig. (bilateral)	,026	,000	,001	,003	,118	,000	,810	,000	,003	,545	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\*\*. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).