

# **BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DO ESTILO DE VIDA DO COLABORADOR NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

*WELFARE AND QUALITY WORKING LIFE: AN ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE COLLABORATOR'S LIFESTYLE IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT*

Denise Aparecida Pereira Raulino<sup>1</sup>  
Josely Cristiane Rosa Trevisol<sup>2</sup>

**RESUMO:** Esta pesquisa buscou analisar a influência do estilo de vida dos colaboradores no ambiente organizacional de uma empresa de grande porte da mesorregião do Vale do Itajaí/SC. Para tanto, foram verificados o perfil socioeducacional dos colaboradores, as variáveis 'estilo de vida' de acordo com a Roda da Vida do *Coaching* e, por fim relacionado o estilo de vida com a vida profissional dos colaboradores participantes da pesquisa. Do ponto de vista metodológico, a pesquisa é classificada como qualitativa, descritiva e explicativa. Quanto ao método é caracterizado em bibliográfico e estudo de caso, sendo o questionário o instrumento de coleta de dados aplicado. Quanto ao perfil socioeducacional dos 240 colaboradores participantes da pesquisa, os resultados evidenciaram que a empresa mantém o equilíbrio na contratação de homens e mulheres, sendo que 77, 5% dos colaboradores tem entre 1 e 10 anos de empresa e mais de 50% tem entre 18 e 35 anos. Quanto ao grau de escolaridade foi evidenciado que 45,4% dos colaboradores têm o ensino médio completo e 23,8% tem o ensino superior completo. em relação as variáveis 'estilo de vida', de acordo com a Roda da Vida do *Coaching* foram avaliados os aspectos da vida do colaborador relacionados aos indicadores saúde, vida profissional, vida financeira, vida amorosa e familiar, lazer e espiritualidade. Quanto à relação do estilo de vida com a vida profissional dos colaboradores percebeu-se que, de modo geral o estilo de vida corrobora para a qualidade de vida no trabalho, tornando o ambiente da empresa mais saudável e produtivo. Considera-se que conhecer o estilo de vida do colaborador pautado nos principais aspectos da vida, proporciona à empresa a realização de uma gestão de pessoas de forma mais assertiva.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Estilo de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

**ABSTRACT:** This research aimed to analyze the influence of the employees' lifestyle in the organizational environment of a large company from the mesoregion of the Itajaí Valley. In order to do so, it was verified the socio-educational profile of the employees, the 'lifestyle' variables

---

<sup>1</sup> Pós-Graduanda em MBA em Gestão de Pessoas e Coaching da UNIFEBE. *E-mail:* denisepraulino@gmail.com

<sup>2</sup> Doutoranda em Desenvolvimento Regional. Mestre em Gestão de Políticas Públicas. Especialista em Recursos Humanos. Especialista em Marketing Empresarial. Especialista em Psicologia e Psicopedagogia. Bacharel em Ciência Política. *E-mail:* coordenacao.gpcoaching@unifebe.edu.br

according to the Coaching Life Wheel and, finally, the lifestyle related to the professional life of the collaborators who participated of the research. From the methodological point of view, the research is classified as qualitative, descriptive and explanatory. As far as the method is concerned, it is characterized as bibliographical and study of case, in which the questionnaire was applied as the instrument of data collection. Regarding the socio-educational profile of the 240 employees who participated of the research, the results demonstrated that the company maintains the balance in the hiring of men and women, and 77.5% of employees have between 1 and 10 years of working time at the company and more than 50% have between 18 and 35 years of working time at the company. Regarding the level of education, it was evidenced that 45.4% of employees have completed high school and 23.8% have completed higher education. Regarding the 'lifestyle' variables, according to the Coaching Life Wheel, aspects of the employee's life related to health, professional life, financial life, love, family life, leisure and spirituality were evaluated. Regarding the relationship between the lifestyle and the professional life of the employees, it was noticed that, in general, the lifestyle contributes for the quality of life at work, making the environment of the company more healthy and productive. It is considered that knowing the lifestyle of the employee based on the main aspects of life, equips the company to manage people in a more assertive way.

**Keywords:** People Management. Lifestyle. Quality Working Life (QWL).

## 1 INTRODUÇÃO

O bem estar e a qualidade de vida são fatores que tem gerado certa preocupação para os indivíduos de maneira geral. No meio profissional esta preocupação tem se tornado mais evidente, pois se compreende que o fator humano é responsável pelo sucesso das organizações e, por conseguinte, espera-se o desenvolvimento de ações para manter este capital humano saudável, motivado e engajado em todo o processo.

De acordo com Limongi-França (2002, p. 296), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser compreendida como o “conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

O conceito de QVT proposto por Magri e Kluthcovsky (2006) enfatiza aspectos materiais, como bem adquiridos, salário e sucesso profissional. Em um segundo momento a educação, o lazer, saúde e o crescimento econômico são aspectos relevantes que integram o assunto. Além dos aspectos objetivos, o amor, a realização pessoal, o ambiente, a satisfação caracterizam a Qualidade de Vida, ou seja, aspectos subjetivos que passam a ser valorizados e ter relevância.

Nesse contexto, compreende-se que a qualidade de vida, a motivação e a satisfação do colaborador nas organizações com relação as suas atividades laborais são estratégias usadas a fim de obter maiores níveis de produtividade, levando-se o fator humano como mais importante do setor produtivo (MARRAS, 2002).

Diante do contexto apresentado, a presente pesquisa buscou responder a seguinte problemática: qual a influência do estilo de vida dos colaboradores no ambiente organizacional de uma empresa de grande porte da mesorregião do Vale do Itajaí/SC? Nesse sentido, o objetivo da pesquisa consiste em analisar a influência do estilo de vida dos colaboradores no ambiente organizacional de uma empresa de grande porte da mesorregião do Vale do Itajaí/SC.

Para tanto, os objetivos específicos delineados foram: (i) verificar o perfil socioeducacional dos colaboradores e; (ii) identificar as variáveis 'estilo de vida' de acordo com a Roda da Vida do *Coaching* e; (iii) relacionar o estilo de vida com a vida profissional dos colaboradores participantes da pesquisa.

Vale destacar que a empresa objeto de estudo é uma empresa nacional que atua no ramo metalúrgico. Com relação a sua cultura organizacional, a empresa tem como missão fornecer produtos que facilitem o trabalho do lar, equipamentos que auxiliem no desenvolvimento da construção civil e satisfação das necessidades de transporte individual dos clientes.

Esta pesquisa justifica-se pela importância de associar o estilo de vida de colaboradores ao contexto atual da empresa, sua cultura organizacional e seus anseios em meio às incertezas com relação ao mercado econômico. Nesse sentido, considera-se que é indispensável conhecer as características do capital humano da empresa, uma vez que é este capital, corresponsável pelo aumento da produtividade, pelas importantes mudanças e pelo crescimento da organização.

A presente pesquisa é relevante também, pois permite que a empresa amplie o conhecimento com relação aos resultados das políticas de qualidade adotadas, bem como as ações de melhoria contínua para promover satisfação e engajamento. Compreende-se que "se os empregados forem colocados em primeiro lugar, estes colocarão os consumidores em primeiro lugar" (MÖLLER 2001).

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção apresenta-se uma contextualização dos temas abordados relacionando-os ao objetivo do trabalho, entre eles: Gestão de Pessoas, Qualidade de Vida no Trabalho e Estilo de Vida.

## 2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas pode ser compreendida como um “conjunto das forças humanas voltadas para as atividades produtivas, gerenciais e estratégicas dentro de um ambiente organizacional” (FRANÇA, 2008, p. 5). Vergara e Branco (2001) por sua vez, definem a Gestão de Pessoas como a utilização organizacional dos colaboradores para conquistar e manter vantagem competitiva.

Nesse contexto, a gestão de pessoas é compreendida também como “um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho” (FISCHER, 2002, p. 22). Assim, as pessoas constituem poderosa competência central definida como a capacidade organizacional que cria alto valor e que diferencia a organização de seus concorrentes.

Nesta era de informação foram refeitos os métodos de administração, as fontes de recrutamento, novos métodos de seleção, treinamento e desenvolvimento com diversas facetas, planos de carreira não originados na própria organização, mas também projetados pelas próprias pessoas, muitas possibilidades de avaliar o desempenho de todos e realizar uma auto avaliação, benefícios crescentes e sob medida para determinados grupos, extrema valorização da saúde e cuidados maiores com a segurança do trabalho (MARRAS, 2011).

Outra característica importante na Gestão de Pessoas, segundo Bohlander, Snell e Sherman (2003) é que nessa visão trabalha-se constantemente com pessoas, sendo necessário entender o comportamento humano através do conhecimento dos diversos sistemas e práticas disponíveis que ajudam o administrador a construir uma força de trabalho qualificada e motivada.

Chiavenato (2004) esclarece que a Gestão de Pessoas, além de ter a função de promover a colaboração das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais, ajuda a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão, proporciona competitividade à organização, proporciona à organização pessoas bem treinadas e motivadas, aumenta a auto realização e a satisfação das pessoas no trabalho, desenvolve e mantém qualidade de vida no

trabalho, administra e impulsiona a mudança e mantém políticas éticas e comportamento socialmente responsável.

Marras (2011) destaca que essas responsabilidades estão em cuidar da qualidade de vida dos colaboradores, melhorar os resultados organizacionais por meio de programas que implantem e mantenham a qualidade e a produtividade destes.

Para melhor compreensão da gestão de pessoas se faz necessário conhecer os processos que a compõem, no qual Chiavenato (2010) identifica os seguintes processos:

1. Processos de agregar pessoas: são os processos que o administrador utiliza para adicionar novas pessoas à organização, incluindo recrutamento e seleção de pessoas;
2. Processos de aplicar pessoas: são processos que têm como objetivo orientar e acompanhar o colaborador na atividade que irá realizar na organização, incluindo o desenho de cargos na empresa, baseado na avaliação de desempenho;
3. Processos de recompensar pessoas: são processos que o administrador utiliza para incentivar as pessoas à realização e satisfação de suas necessidades individuais, incluindo recompensas, remuneração e benefícios;
4. Processos de desenvolver pessoas: são processos utilizados para capacitar mais os colaboradores, incluindo treinamentos e programas de mudança e desenvolvimento de carreiras;
5. Processos de manter pessoas: processos utilizados para que se possam criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para a prática das atividades; incluem disciplina, higiene, segurança, qualidade de vida e manutenção de relações sindicais;
6. Processos de monitorar pessoas: são processos utilizados para que se possam acompanhar as atividades realizadas e verificar os resultados atingidos.

Portanto, fazer a gestão de pessoas torna-se um desafio diário para gestores de recursos humanos e os líderes da organização. Conciliar os objetivos organizacionais com a subjetividade dos funcionários, além de compreender suas necessidades, exige um constante trabalho de análise e busca de soluções (BASSO, 2016).

## 2.2 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Para Chiavenato (2010), a qualidade de vida no trabalho (QVT) envolve uma gama significativa de fatores, como: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na

organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar empenhado e de participar intensamente na organização.

Para Ribeiro e Santana (2015), a qualidade de vida também reúne a percepção de diversos fatores com o objetivo de dar equilíbrio e bem estar ao ser humano nos aspectos emocional, físico e mental. Os autores afirmam ainda que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um assunto que vem se tornando notório no cotidiano mundo dos negócios, visto que se apresenta como um programa que tem o intento de ajudar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho, compreendendo que a motivação das pessoas no trabalho está diretamente ligada a sua satisfação com a empresa.

Ademais, a qualidade de vida no trabalho atua também nas questões ambientais, comportamentais e organizacionais, a fim de possibilitar humanização do setor produtivo e, conseqüentemente, conquistar resultados mais expressivos, seja para o colaborador ou para a organização (CARVALHO et al.,2013).

Destaca-se como ponto importante que o foco da QVT não está somente no modo pelo qual os trabalhadores desempenham melhor suas funções, mas em como o trabalho pode contribuir para tornar as pessoas melhores, fazendo com que auxiliem no processo de tomada de decisão organizacional quando algo os prejudique, o que é diferente de afirmar que as decisões da organização devam ser participativas (GARCIA, 2010).

Neste sentido, a qualidade de vida no trabalho interfere nas atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, como a motivação, a adaptação à mudança no ambiente de trabalho, e a criatividade e vontade de inovar (FERNANDES, 2008).

Observa-se que, a qualidade de vida no trabalho intervém não somente no trabalho em si, mas tem resultados do campo familiar e social dos indivíduos de forma recíproca. Ela também tem como característica a busca constante por um ambiente agradável aproveitando ao máximo as habilidades dos trabalhadores, buscando assim uma adequação entre tecnologia e tarefas. No entanto, para que se tenha efeito, é necessário que seja desenvolvido um estudo avançado a fim de tratar e aprimorar as causas de insatisfação dos funcionários, tanto na vida familiar quanto na vida social. Tais causas devem ser consideradas, tendo em vista que as mesmas se refletem no

ambiente de trabalho, causando danos a qualidade da produção e o desempenho de suas funções (CAVASSANI A.P.; CAVASSANI E.B.; BIAZIN, 2006).

### 2.3 ESTILO DE VIDA SOB A PERSPECTIVA DA RODA DA VIDA DO *COACHING*

O estilo de vida pode ser compreendido como a condição física e mental e o engajamento do sujeito com a vida (RIBEIRO; YASSUDA, 2007). É compreendido também como um padrão de comportamento que pode apresentar profunda mudança na saúde dos seres humanos e tem relação com situações que refletem nas atitudes, valores e oportunidades na vida das pessoas (PETROSKI; PELEGRINI, 2009).

Neste contexto, as atitudes e valores das pessoas com base em suas ações cotidianas representam seu estilo de vida. Essas ações e hábitos estão ligados ao entendimento que o indivíduo tem sobre qualidade de vida. Considera-se também que os componentes do estilo de vida podem mudar com o tempo se a pessoa conscientemente perceber o valor de incluir ou excluir algum comportamento e como realizar as mudanças que deseja fazer (SALLIS; OWEN, 1999).

Neste estudo, o Estilo de Vida foi pesquisado por meio da ferramenta Roda da Vida do Coaching (IBC, 2019), que consiste na avaliação de diferentes aspectos da vida de um indivíduo, Conforme apresenta a Figura 1:

Figura 1: Roda da Vida



Fonte: Sociedade Brasileira de Coaching – SBC (2019).

Os aspectos avaliados pela Roda da Vida são de ordem:

- Pessoal: desenvolvimento intelectual, saúde e disposição, equilíbrio emocional.
- Profissional: realização e propósito, recursos financeiros, contribuição social.
- Relacionamentos: família, desenvolvimento amoroso, vida social.
- Qualidade de Vida: criatividade, hobbies e diversão, plenitude e felicidade, espiritualidade.

Portanto, a Roda da Vida avalia os aspectos citados, conferindo notas de 0 a 10 de acordo com o nível de satisfação que o indivíduo associa a cada um. Posterior a esta avaliação é realizada uma reflexão sobre qual área necessita de intervenção para manter o equilíbrio entre vida pessoal, vida profissional, relacionamentos e a qualidade de vida.

Destaca-se que na presente pesquisa, as perguntas para a coleta de dados foram adaptadas da Roda da Vida do Instituto Brasileiro de Coaching (2019).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é classificada como qualitativa. A pesquisa qualitativa se caracteriza por buscar a compreensão através do estudo das relações complexas e não por meio do isolamento de variáveis. Desta forma, a coleta de dados nesse tipo de pesquisa produz textos para serem interpretados (GÜNTER, 2006). Para Chizzotti (2006, p. 1) “o termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível”.

A pesquisa realizada também é classificada como descritiva e explicativa. Descritiva, pois de acordo com Gil (2008) este tipo de pesquisa busca descrever as características da população em estudo. Explicativa, pois ainda de acordo com o mesmo autor tem a preocupação de identificar os fatores que estão contribuindo para a ocorrência dos fenômenos.

Destaca-se que os procedimentos de coleta de dados (métodos de pesquisa) foram a pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Argumenta-se que a pesquisa bibliográfica é compreendida através de material já divulgado, essencialmente livros, revistas, artigos científicos, teses, monografias, etc, permitindo que o pesquisador tenha contato direto com o referencial redigido de seu estudo (MARCONI; LAKATOS, 2012).

Por sua vez, o estudo de caso é uma tradução precisa de fatos de um caso, explicação alternativa desses fatos tendo uma conclusão baseada na explicação mais congruente. Ainda pode-se ressaltar que o estudo de caso é utilizado como uma estratégia de pesquisa que assim permite a análise de fenômenos em profundura dentro de um contexto é conveniente ao estudo de processos e explora fenômenos através de vários ângulos (ROESCH, 2009).

Sobre a população da pesquisa, esta é representada por um conjunto de elementos que possuem as mesmas características (GIL, 2008). Hair Jr. (2005, p. 239) por sua vez explica que população é um “o grupo completo de objetos ou elementos relevantes para o projeto de pesquisa”. Nesse sentido, a população escolhida para esta pesquisa foi composta por 240 trabalhadores ativos de uma empresa de grande porte do ramo metalúrgico da mesorregião do Vale do Itajaí/SC.

Destaca-se que o instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário. Segundo Gil (2008, p. 121) “o questionário é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações”.

Por meio do questionário foram coletadas as informações, composta por frases afirmativas de fácil compreensão e em número adequado, para que visasse à praticidade na sua aplicação, no sentido de não tornar cansativo para o respondente. Destaca-se que o questionário aplicado foi composto por 30 questões, subdivididos em 7 grupos de categorias, baseado na Roda da Vida do *Coaching*.

A análise dos dados coletados na pesquisa foi realizada por meio da análise de conteúdo. Segundo Bardin (2009, p. 44), a análise de conteúdo consiste em “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter [...] indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”.

O processo de análise de conteúdo procura estudar (analisar) o material obtido na coleta de dados e com estes ter indicadores e informações para desenvolver estudos sobre o conteúdo obtido na coleta de dados.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 PERFIL SOCIOEDUCACIONAL

Primeiramente foi verificado o perfil socioeducacional dos colaboradores da empresa. A Tabela 01 a seguir, apresenta os dados quanto ao sexo, faixa etária, estado civil e grau de escolaridade dos colaboradores participantes da pesquisa:

Tabela 01: Perfil Socioeducacional

<b>PERFIL SOCIOEDUCACIONAL</b>	
<b>SEXO</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Masculino	50,8%
Feminino	49,2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
18 a 25 anos	18,3%
26 a 30 anos	16,7%
31 a 35 anos	23,7%
36 a 40 anos	12,5%
41 a 45 anos	12,9%
46 a 50 anos	5,4%
51 a 55 anos	6,3%
56 a 60 anos	2,1%
Acima de 60 anos	2,1%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Solteiro	28,3%
Casado	48,7%
União Estável	14,2%
Solteiro Convivente	8,4%
Viúvo	0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>GRAU DE ESCOLARIDADE</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Ensino Fundamental Incompleto	5,8%
Ensino fundamental Completo	5,1%
Ensino Médio Incompleto	5,0%
Ensino Médio Completo	45,4%
Ensino Superior Incompleto	8,0%
Ensino Superior Completo	23,8%
Outro (Técnico, Pós-Graduação e Mestrado)	6,9%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

De acordo com o perfil socioeducacional, dos 240 respondentes da pesquisa, 50,8% são homens e 49,2% são mulheres. Com relação à faixa etária, constatou-se que mais de 50% dos colaboradores tem entre 18 e 35 anos. Em se tratando do grau de escolaridade, a empresa tem 45,4% dos colaboradores com o ensino médio completo e 23,8% dos colaboradores tem o ensino superior completo. Este dado evidencia que a empresa possui um quadro de colaboradores com ótimo grau de escolaridade, considerando a predominância da idade.

Destaca-se também que grande parte destes colaboradores são considerados profissionais da geração Y. Para Oliveira (2010), tal geração é motivada por desafios e interesse em ascensão rápida. Ao perceberem que isso não acontecerá em um curto espaço de tempo, mudam de direção. Este fato revela que a empresa objeto de pesquisa deve estar disposta a manter-se atualizada, como também promover um ambiente de trabalho inovador e criativo.

Em relação ao setor de trabalho e ao tempo de empresa, a Tabela 02 apresenta os seguintes dados:

Tabela 02: Setor e Tempo de Empresa

<b>SETOR</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Produção	55,8%
Áreas de apoio	22,1%
Administrativo	22,1%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>TEMPO DE EMPRESA</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Menos de um ano	9,6%
De 1 a 5 anos	35,4%
De 6 a 10 anos	28,8%

De 11 a 15 anos	13,3%
De 16 a 20 anos	2,9%
De 21 a 30 anos	6,3%
Acima de 30 anos	3,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Observa-se que há maior concentração de pessoas no setor produtivo, pois a empresa, além de produzir grande parte das peças, também faz a montagem dos seus produtos internamente. Quanto ao tempo de empresa, constatou-se que 77,5% dos colaboradores têm entre 1 a 10 anos. Desta forma a empresa gera oportunidades aos jovens que estão em busca do primeiro emprego, pois entende que com programas de capacitação é possível desenvolver e qualificar as equipes de trabalho.

#### 4.2 INDICADORES SAÚDE

A Tabela 3 a seguir faz referência aos indicadores de saúde objetivando conhecer os hábitos dos colaboradores:

Tabela 3: Saúde

<b>SAÚDE</b>	
<b>QUAL A SUA PREFERÊNCIA DE ALIMENTAÇÃO?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Alimentação equilibrada (ex: saladas, grãos integrais, carnes grelhadas, sucos naturais)	38,3%
Carboidratos, comida pronta (lasanhas, bolachas recheadas, pizza, pães, refrigerantes)	10,4%
Intercala alimentação entre saudável e calórica	56,7%
<b>PRATICA ALGUMA ATIVIDADE FÍSICA?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Caminhada	37,2%
Futebol	13,4%
Musculação	13,0%
Outros	6,7%
Treino funcional	2,9%
Pilates/Yoga	1,7%
Não pratica	25,1%
<b>COSTUMA FICAR DOENTE COM FREQUÊNCIA?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim	6,2%
Não	93,8%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>OS SINTOMAS ESTÃO RELACIONADOS A:</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Dores no corpo (ex: pernas, coluna, braços, ombros, cabeça, etc.)	27,9%
Infecções (ex: resfriados, garganta, bexiga, etc.)	6,7%
Estresse	14,2%
Não se aplica	59,6%
<b>REALIZA EXAMES PREVENTIVOS ANUALMENTE?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim	73,3%
Não	26,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>EM RELAÇÃO À MORADIA</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Moro em casa	66,3%
Moro em apartamento	26,3%
Moro em quitinete	7,4%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>SUA CASA LHE PROPORCIONA CONFORTO E QUALIDADE DE VIDA?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim, é aconchegante e confortável	87,9%
É úmida e pouco arejada	2,1%
Seria preciso mais espaço para se tornar confortável	10,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Com relação à pergunta direcionada ao tipo de alimentação, destaca-se que o participante tinha a opção de assinalar mais de uma alternativa. Os dados revelaram que 56,7% dos colaboradores intercalam alimentação saudável e calórica. Vale ressaltar que a empresa oferece o serviço de restaurante supervisionado por nutricionista, com o intuito de promover e incentivar uma alimentação saudável e balanceada. De acordo com Alves (2014) a alimentação saudável é uma prática nos dias de hoje e está relacionada com o bem estar e a saúde das pessoas, além de ser uma fonte de satisfação.

Considerando a prática de atividades físicas, destaca-se que o participante também tinha a opção de assinalar mais de uma alternativa. O resultado evidenciou que praticamente todos os colaboradores realizam alguma atividade física, sendo a caminhada a atividade física mais evidenciada. Araújo e Araújo (2000) explicam que ter um estilo de vida ativo é importante para a prevenção e tratamento de doenças, bem como para a manutenção da saúde, promovendo uma condição física adequada e melhoria na qualidade de vida das pessoas.

Quando questionados se costumam ficar doentes com frequência, 93,8% dos colaboradores asseguram que não ficam doentes. Vale destacar que além de incentivar os colaboradores em campanhas relacionadas à saúde e a qualidade de vida, a empresa também provê exames periódicos relacionados à saúde ocupacional.

Ao serem interrogados sobre os sintomas, dos 6,2% dos colaboradores que afirmaram ficar doentes com frequência, 27,9% sentem dores no corpo.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Ibope Conecta em parceria com a marca Advil foi revelado que 78% dos participantes da pesquisa afirmaram sofrer pelo menos um episódio de dor de cabeça nos últimos três meses. Os participantes relataram também sentir dores nas costas e incômodos musculares. Entre as principais causas das dores no corpo, o nervosismo destaca-se com o fator que desencadeia a cefaleia, enquanto as dores nas costas estariam mais relacionadas à má postura (NEPOMUCENO, 2016).

A este fato evidencia-se a importância da empresa atentar-se para as questões ergonômicas, como também para a promoção positiva do clima organizacional.

A pesquisa também revelou que 73,3% dos colaboradores realizam anualmente os exames preventivos. Para Duque (2013), a prevenção de doenças envolve o corpo, a mente, o espírito e as relações interpessoais, onde cada atitude gera uma reação que influencia todas as partes. Nesse sentido, cuidar da saúde é mais que realizar exames e tratar enfermidades. Cuidar da saúde abrangem ações que proporcionam a integralidade da qualidade de vida.

Com relação a pergunta sobre moradia, 66,3% dos colaboradores informam que moram em casa. Quando questionados sobre o conforto e a qualidade de vida que sua casa lhe proporciona, 87,9% afirmam ter uma casa aconchegante e confortável. De acordo com Ferreira (2006), a casa dos sonhos representa um lugar feito para o convívio, proporcionando privacidade e realização das atividades diárias.

Vale ressaltar que, a maioria dos colaboradores em questão são provenientes da região Norte e Nordeste. Estes, em processos de recrutamento e seleção da empresa relatam que viviam anteriormente em condições de vulnerabilidade social. Nesse contexto, ter a possibilidade de uma moradia aconchegante e confortável suscita uma satisfação e um sentimento de conquista pessoal.

#### 4.2 INDICADOR VIDA PROFISSIONAL

A Tabela 4 evidencia a vida profissional dos colaboradores e como visualizam a prospecção de suas carreiras:

Tabela 4: Vida profissional

<b>VIDA PROFISSIONAL</b>	
<b>QUAL É O SEU GRAU DE SATISFAÇÃO COM SEU TRABALHO?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sinto-me satisfeito e realizado em meu cargo e na empresa	62,1%
Gostaria de trabalhar em outro setor ou em outro cargo	35,8%
Não gosto do que faço	3,8%
<b>COMO É O SEU AMBIENTE DE TRABALHO?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Agradável e divertido	63,3%
Estressante (pelo tipo de atividade)	18,3%
Exaustivo (pela carga de trabalho)	17,1%
Clima pesado e desmotivador (por conta da liderança ou colegas de trabalho)	15%
<b>QUAIS AS POSSIBILIDADES DE CRESCIMENTO SEU CARGO OFERECE?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Possibilidade de crescimento profissional	28,7%
Possibilidade de crescimento profissional e desenvolvimento pessoal	32,1%
Está agregando valor a minha vida pessoal e profissional	23,3%
Não tenho possibilidade de crescimento profissional e pessoal	22,5%
<b>DE QUE FORMA A EMPRESA PODERIA CONTRIBUIR PARA MELHORAR SUA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Melhorando os processos de trabalho ou postos de trabalho	43,8%
Fornecendo treinamentos ou capacitações para que eu me desenvolva na área	41,7%
Ouvindo as sugestões de melhoria que tenho para meu cargo ou posto de trabalho	38,3%
<b>VOCÊ GOSTARIA DE TRABALHAR EM ALGUM OUTRO SETOR DA EMPRESA?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim	50%
Não	50%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>VOCÊ SE SENTECONFORTÁVEL EM RELAÇÃO A TEMPERATURA NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim, entendo que pelo tamanho da estrutura é difícil manter o ambiente climatizado	37,1%
Não, e por conta do calor excessivo, sinto-me mais cansado ao final da jornada	46,7%
Sinto-me insatisfeito com a temperatura do meu setor	25,0%
<b>VOCÊ CONSIDERA QUE SEU SALÁRIO ESTÁ ADEQUADO AO SEU CARGO?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim	55,4%
Não	44,6%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

O indicador vida profissional evidenciou que 62,1% dos colaboradores sentem-se satisfeitos e realizados com o cargo e com a empresa, como também 63,3% identificaram seu ambiente de trabalho como agradável e divertido e 32,1% visualizam o crescimento profissional e pessoal por meio do cargo exercido. Para Ferreira (2011) a satisfação do trabalhador com sua atividade refletem na saúde, na qualidade de vida e no ambiente de trabalho.

Quanto à contribuição da empresa na promoção da qualidade de vida no trabalho, os colaboradores evidenciaram a necessidade de melhorias nos processos de trabalho ou postos de trabalho (43,8%), no oferecimento de treinamentos ou capacitações (41,7%) e no processo de escuta das sugestões (38,3%). Os dados evidenciam que os colaboradores sentem a necessidade de serem participantes ativos, sejam nos processos de melhoria contínua ou na busca do conhecimento, visando o melhor desempenho de suas funções.

Ao serem interrogados sobre trabalhar em algum outro setor da empresa, 50% dos colaboradores informaram que não gostariam e 50% gostariam de trocar de setor. Nesse contexto, destaca-se a importância da empresa em observar o clima organizacional para sustentar um ambiente desafiador e atrativo.

#### 4.3 INDICADOR VIDA FINANCEIRA

Em relação ao indicador vida financeira, a Tabela 5 a seguir apresenta os dados obtidos:

Tabela 5: Vida financeira

<b>VIDA FINANCEIRA</b>	
<b>OS SEUS RENDIMENTOS (OU DA SUA FAMÍLIA) SÃO SUFICIENTES PARA VOCÊ LEVAR UMA VIDA CONFORTÁVEL?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim	43,3%
Não	56,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>SE NA PERGUNTA ANTERIOR VOCÊ RESPONDEU NÃO, QUAIS SÃO OS FATORES QUE FAZEM VOCÊ TER DIFICULDADES NA VIDA FINANCEIRA?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Aluguel	15,0%
Financiamento imóvel	16,3%
Financiamento de carro ou moto	14,6%
Despesas com filhos (escola, problemas de saúde)	15,4%
Despesas com festas e diversão (shows, restaurantes, lanches, churrasco)	3,3%
Outros	62,1%

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Com relação à vida financeira, os dados evidenciam que 56,7% dos colaboradores da empresa não conseguem levar uma vida financeira confortável, evidenciando que, além de despesas comuns como aluguel, financiamentos de imóveis ou veículos, 62,1% dos colaboradores informaram ter ainda outras despesas que dificultam o equilíbrio financeiro.

Segundo pesquisas realizadas por Gräf e Gräf (2013), a falta de orientações adequadas, anúncios publicitários e juros elevados desequilibram o orçamento familiar, visto que muitas famílias passam em média cinco meses trabalhando para quitar suas dívidas, dificultando o crescimento financeiro familiar. Nesse contexto, torna-se importante a atuação da empresa em fomentar treinamentos para auxiliar no desenvolvimento pessoal.

#### 4.4 INDICADOR VIDA AMOROSA E FAMILIAR

A tabela 6 abaixo apresenta o indicador que corresponde à vida amorosa e familiar:

Tabela 6: Vida amorosa e familiar

<b>VIDA AMOROSA E FAMILIAR</b>	
<b>VOCÊ SE SENTE BEM RESOLVIDO NA SUA VIDA SENTIMENTAL, ESTANDO SOZINHO OU ACOMPANHADO?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sinto-me feliz ao lado do meu parceiro(a)	78,3%
Estou sozinho (a) e me sinto tranquilo (a) com esta condição	13,2%
Tenho muitos problemas relacionados a esta área e isto tem me afetado bastante	5,1%
Não me sinto feliz, porém não posso abrir mão do relacionamento	1,7%
Estou sozinho (a) e esta situação me entristece	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>QUAL A SUA RELAÇÃO COM SEUS FAMILIARES?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Tenho ótima convivência com meus familiares	59,2%
Tenho contato apenas com familiares mais próximos (pai, mãe, irmão)	30,8%
Não convivo com minha família, pois moram longe	20,0%
Outros	3,3%
Não convivo com minha família por motivos de discórdia, mais sinto falta deles	0,4%
Não faço questão de ter meus familiares perto de mim	0,4%

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Conforme os dados obtidos, 78,3% dos colaboradores sentem-se felizes ao lado do parceiro (a) e 59,2% afirmaram ter ótima convivência com seus familiares.

Para Norgren (2004), a qualidade dos relacionamentos íntimos, considerados como aspectos central da vida adulta, implica não só na saúde mental, mas também na saúde física e

vida profissional de homens e mulheres. O autor ainda destaca que se houver espaço para as diferenças e as trocas pessoais, a relação conjugal pode se transformar em fonte de crescimento pessoal e aprendizagem. Destaca-se que os colaboradores da empresa objeto de pesquisa demonstram grau elevado de satisfação com relação à vida amorosa e familiar o que pode resultar em suporte e apoio da família nos momentos de dificuldades.

#### 4.5 INDICADOR LAZER

No que diz respeito ao indicador de lazer, a tabela 07 apresenta os seguintes resultados:

Tabela 7: Lazer

<b>LAZER</b>	
<b>VOCÊ TEM TEMPO PARA PRATICAR AS ATIVIDADES QUE VOCÊ GOSTA?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim	74,2%
Não	25,8%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>QUAIS ATIVIDADES QUE VOCÊ FAZ E SE SENTE BEM?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Passeio com a família	79,2%
Gosto de ficar em casa descansando e assistindo TV	55,8%
Gosto do sossego da natureza	43,8%
Gosto de ir para praia	39,2%
Festas com amigos	35,4%
Outros	12,5%

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Em relação ao indicador lazer constatou-se que 74,2% dos colaboradores conseguem aproveitar seu tempo para praticar atividades prazerosas, sendo que 79,2% dos participantes sente-se satisfeitos ao realizar passeios com a família.

Para Marcellino (2004), o lazer é entendido como a cultura vivenciada no tempo disponível e a única recompensa é a satisfação provocada pela própria situação. Desta forma, compreende-se que os colaboradores, além de cumprir com sua jornada de trabalho, conseguem aproveitar o tempo livre realizando atividades que gostam, dando prioridade e preferência à família.

#### 4.6 INDICADOR ESPIRITUALIDADE

Quanto à espiritualidade, a Tabela 8 apresenta os seguintes dados:

Tabela 8: Espiritualidade

<b>ESPIRITUALIDADE</b>	
<b>CONSEGUE SE CONECTAR COM O QUE VOCÊ ACREDITA?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim. Tenho fé no que acredito e isso me fortalece no dia a dia	98,8%
Não. Não sinto que algo superior ou sobrenatural possa exercer algum poder sobre minha vida	1,2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>SEUS VALORES ESTÃO ALINHADOS COM O QUE VOCÊ ACREDITA?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim. Acredito na honestidade, no respeito e dentro das minhas limitações tento colocá-los em prática	98,8%
Não. A vida é curta e é pra ser vivida. Não me importo se minhas atitudes estão corretas ou não. Faço o que é melhor pra mim	1,2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>VOCÊ FAZ ALGO PELO PRÓXIMO?</b>	<b>QUANTIDADE%</b>
Sim. Sempre que posso, ajudo alguém que pode estar passando por um momento difícil	93,8%
Sim. Faço trabalhos voluntários ou ações sociais na minha comunidade	8,3%
Não. Minha vida é difícil e não tenho como ajudar ninguém	0,4%
Outros:	5%

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Em relação à espiritualidade, 98,8% dos colaboradores evidenciaram ter fé no que acreditam e isso os fortalece no dia a dia. Quanto ao alinhamento dos valores pessoais e a espiritualidade, 98,8% acreditam na honestidade e no respeito e 93,8% dos colaboradores evidenciam que sempre que podem, ajudam alguém que esteja passando por um momento difícil.

Para Lama (2000) a espiritualidade está relacionada com as qualidades do espírito humano, como o amor, a compaixão, a paciência, a tolerância, a capacidade de perdoar, o contentamento, a noção de responsabilidade e de harmonia. Tais qualidades trazem felicidade tanto para a própria pessoa como para os outros. Nesse sentido, compreende-se que os colaboradores tem um nível de entendimento com relação a espiritualidade, externando sentimentos bons, com ações e comportamentos que geram bem estar a si próprio e as pessoas que os cercam.

Com base nos resultados obtidos, constatou-se que os indicadores de saúde, vida profissional, vida financeira, vida amorosa e familiar, lazer e espiritualidade obtiveram percentuais satisfatórios, no que tange o bem estar e a qualidade de vida dos colaboradores da empresa objeto de pesquisa.

Compreende-se que o estilo de vida dos colaboradores da empresa gera uma influência positiva no ambiente organizacional trazendo satisfação e motivação, fazendo com que se criem equipes de trabalho engajadas, saudáveis e comprometidas com a organização, envolvendo os aspectos físicos, sociológicos e psicológicos.

Evidencia-se que a saúde é o bem mais precioso. Para realizar suas tarefas, contribuir com o grupo e com os negócios, o indivíduo precisa estar bem, pois indivíduos felizes e saudáveis produzem mais, se ausentam menos, acidentam-se menos e adquirem menos doenças graves (OGATA,2012).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a influência do estilo de vida dos colaboradores no ambiente organizacional de uma empresa de grande porte da mesorregião do Vale do Itajaí/SC. Primeiramente verificou-se o perfil socioeducacional dos colaboradores, no qual os dados evidenciaram que a empresa mantém o equilíbrio na contratação de homens e mulheres, 77,5% dos colaboradores tem entre 1 e 10 anos de empresa e mais de 50% dos colaboradores tem entre 18 e 35 anos. Quanto ao grau de escolaridade foi evidenciado que 45,4% dos colaboradores têm o ensino médio completo e 23,8% tem o ensino superior completo.

Quanto as variáveis ‘estilo de vida’, de acordo com a Roda da Vida do *Coaching*, foram avaliados os aspectos da vida do colaborador relacionados aos indicadores saúde, vida

profissional, vida financeira, vida amorosa e familiar, lazer e espiritualidade. De modo geral, estes indicadores demonstraram os seguintes aspectos:

1. Indicador saúde: 56,7% dos colaboradores intercalam alimentação saudável e calórica; praticamente todos os colaboradores realizam alguma atividade física, sendo a caminhada a atividade física mais evidenciada; 93,8% dos colaboradores asseguram que não ficam doentes; 27,9% sentem dores no corpo; 73,3% realizam anualmente os exames preventivos; 66,3% dos colaboradores moram em casa e; 87,9% afirmam ter uma casa aconchegante e confortável.

2. Indicador vida profissional: 62,1% dos colaboradores sentem-se satisfeitos e realizados com o cargo e com a empresa; 63,3% consideram o ambiente de trabalho agradável e divertido; 32,1% visualizam a possibilidade de crescimento profissional e desenvolvimento pessoal; 43,8% destacam que a empresa poderia contribuir para qualidade de vida no trabalho melhorando os processos de trabalho ou postos de trabalho; 50% dos colaboradores gostariam de trabalhar em outro setor da empresa; 46,7% não se sentem confortáveis com relação à temperatura no ambiente de trabalho, por conta do calor excessivo e; 55,4% consideram seu salário adequado ao seu cargo.

3. Indicador vida financeira: 56,7% dos colaboradores informaram que os rendimentos não são suficientes para levar uma vida confortável e; 62,1% apontam diversos outros fatores (não sendo relacionados a aluguel e financiamentos) como geradores de dificuldades financeiras.

4. Indicador vida amorosa e familiar: 78,3% dos colaboradores se sentem felizes ao lado do parceiro (a) e; 59,2% alegam ter ótima convivência com os familiares.

5. Indicador lazer: 74,2% dos colaboradores informaram ter tempo para praticarem as atividades que gostam e; 79,2% preferem passear com a família.

6. Indicador espiritualidade: 98,8% dos colaboradores conseguem se conectar com o que acreditam e dizem que isso os fortalece; 98,8% têm seus valores alinhados com o que acreditam tendo a honestidade e o respeito com ponto central e; 93,8% procuram ajudar o próximo em momentos difíceis.

Quanto à relação do estilo de vida com a vida profissional dos colaboradores participantes da pesquisa percebeu-se que de modo geral, o estilo de vida corrobora para a qualidade de vida no trabalho tornando o ambiente da empresa mais saudável e produtivo.

Conhecer o estilo de vida do colaborador pautado nos principais aspectos da vida proporciona a empresa fazer a gestão de pessoas de forma mais assertiva.

Salienta-se que no indicador da vida profissional seja realizada uma avaliação mais detalhada com relação às propostas de melhorias relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Cita-se a melhoria de processos ou postos de trabalho, aumento nas capacitações e oportunidades de sugerir as melhorias de forma participativa, pois se evidencia que a empresa conta com colaboradores saudáveis, aparentemente felizes e realizados e com necessidade de serem desafiados constantemente.

O indicador de vida profissional revelou também certa dificuldade financeira, porém não relacionadas às necessidades básicas. Programas de desenvolvimento pessoal voltado à educação financeira podem contribuir para a melhoria do indicador.

Por fim, espera-se que este artigo possa ser útil e servir como referencial para futuras pesquisas, assim como também para as práticas que envolvem o bem estar e a qualidade de vida, tornando o capital humano um fator positivo de resultados nas organizações.

## REFERÊNCIAS

ALVES, A.I.G. **Alimentação Saudável e Imagem Corporal: Estudo Exploratório sobre a Percepção das Jovens Estudantes de Cursos Profissionais de Cabeleireiro e de Estética, na Região Autónoma da Madeira**. Mestrado em Ciências do Consumo Alimentar. Universidade Aberta. 2014.

ARAÚJO, D. S. M. S.; ARAÚJO, C. G. S. Aptidão física, saúde e qualidade de vida relacionada à saúde em adultos. **Revista Brasileira Medicina Esporte**, Niterói, v.6, n.5, p.194-203, set./out. 2000.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal, Edições 70, 2009.

BASSO, C. **Quais os principais desafios na gestão de pessoas atualmente?** Setembro. 2016. <<https://administradores.com.br/artigos/quais-os-principais-desafios-na-gestao-de-pessoas-atualmente>> Acesso em 30 abr. 2019.

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 2003.

CARVALHO, J. F.; MARTINS, É. P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDRÉA, P. J. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações**. Educação em Foco. Edição n. 7, p. 21- 31 set. 2013. Disponível em:

<[http://unifia.edu.br/revista\\_eletronica/revistas/gestao\\_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade\\_motivacao.pdf](http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf)> Acesso em: 19 abr. 2019.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações.** XIII SIMPEP, Bauru, p. 1- 8, nov. 2006. Disponível em: <[http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/784.pdf](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf)>. Acesso em: 25 abril. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais.** Petrópolis \u2013 RJ: Vozes, 2006.

DUQUE, K.C. D. **Prevenção do câncer de colo do útero em uma área coberta pela estratégia de saúde da família.** Dissertação. Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora. 2013.

FERNANDES, C. A. **Qualidade De Vida No Trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional.** Dezembro 2008. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional>> Acesso em 30 abr. 2019.

FERREIRA, A.C.M. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Goiás, Goiânia. 2011.

FERREIRA, C. C. S. **A casa dos sonhos: necessidades, aspirações, símbolos...** Dissertação (Mestrado em Tecnologia da Arquitetura) - Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. doi:10.11606/D.16.2006.tde-23112010-134249. Acesso em: 2019-05-07

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. <<http://www.diferencialmg.com.br/site/images/artigos/Gesto%20estratgica%20de%20pessoas%20artigo.pdf>> Acesso em: 04 abr.2019.

FLEURY, M.T.L. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisas Sociais.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRÄF, O. C.; GRÄF, M. Planejamento Financeiro: Fugindo das Dívidas. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 11, n. 2, p. 183-191, ago./dez. 2013.

GÜNTER, H. **Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa**: Esta é a Questão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 201-210, mai./ago. 2006.

HAIR, J., BABIN, B., MONEY, A., SAMOUEL, P. (2005) **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Bookman Companhia Ed, Sao Paulo, pp472.

IBC. Instituto Brasileiro de Coaching. Formação e Certificação em Coaching. Versão 2. 2019.

LAMA, D. **Uma Ética para um Novo Milênio**. 7. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MAGRI, C., KLUTHCOVSKY, A.C. G. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Uma Revisão da Produção Científica. **Revista Salus-Guarapuava-PR**. jan./jun. 2007; 1(1): 87-9. Paraná, 2006.

MARCELLINO, N.C. **Lazer e educação**. 11<sup>a</sup>. ed. 2004, Campinas, Papyrus.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARRAS, J. P. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MÖLLER, C. **O Lado Humano da Qualidade**. 12 ed.: Pioneira, 2001;

NEPOMUCENO, T. As dores que os brasileiros mais sentem. Publicado em 24 out. 2016. Disponível em <<https://saude.abril.com.br/medicina/as-dores-que-os-brasileiros-mais-sentem/>> Acesso em 29 abr. 2019.

NORGREN, M. B. P.; et al. **Satisfação conjugal em casamentos de longa duração**: uma construção possível. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9, 3, 575-584. 2004.

OGATA, A.; BRAMANTE, A. C. et al. **Profissionais saudáveis, empresas produtivas**: como promover um estilo de vida saudável no ambiente de trabalho e criar oportunidades para trabalhadores e empresas. Rio de Janeiro: Elsevier: SESI, 2012.

OLIVEIRA, S. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integreare, 2010.

PETROSKI, E. L.; PELEGRINI, A. Associação entre o estilo de vida dos pais e a composição corporal dos filhos adolescentes. **Revista Paulista de Pediatria**, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 48-52, 2009.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica, Cairu**, v. 02, n. 02, p. 75-96, jun. 2015.

RIBEIRO, P. C. C.; YASSUDA, M. S. **Cognição, estilo de vida e qualidade de vida na velhice**. In: NERI, A. L. (Org.). *Qualidade de vida na velhice: enfoque multidisciplinar*. Campinas, SP: Alínea, 2007, p. 189-284

ROESCH, S.M. R. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SALLIS, J.F; OWEN, N. **Physical activity & behavioral medicine**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1999.

VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. **Revista de Administração de Organizações**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 20-30, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a03.pdf>> Acesso em: 03 abr. 2019.