

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA DE CARGAS

Iara de Castro Rodrigues¹

Paulo Roberto Campelo Fonseca e Fonseca²

Wichard Mateus Rocha Belo ³

Jose Henrique Passos Ribeiro⁴

Resumo

A crise sanitária mundial causada pelo COVID-19 colocou às empresas, e às organizações de modo geral, a repensar suas formas de abordagens do trabalho. Estes modos de se reinventar tiveram impacto na forma como as pessoas são geridas e na sua qualidade de vida do trabalho do colaborador. Neste estudo, buscou-se entender, através de uma abordagem teórica tanto qualitativa como quantitativa, as possíveis consequências da pandemia por COVID-19 nas diferentes percepções da Qualidade de Vida no Trabalho. Para isso, procuramos entender, por meio de entrevistas com 4 funcionários, de que maneira a conciliação vida-trabalho, condições de trabalho, satisfação com o trabalho, tem se funcionado neste momento delicado. Ao fim, consideramos tecer recomendações que podem ser úteis para os gestores, assim como ajudar os colaboradores a enfrentar os efeitos negativos da pandemia na sua qualidade de vida.

Palavras-chave: Organizações, Covid-19, qualidade de vida no trabalho.

Abstract

¹ Graduanda do Curso de Administração da Universidade CEUMA. Fonseca.paulo@ufma.br

² Professor Orientador do Curso de Administração da Universidade CEUMA. Fonseca.paulo@ufma.br

³ Acadêmico do Curso de Administração da UEMA, wichard10mrb@gmail.com

⁴ Acadêmico do Curso de Administração da UEMA, hpierre91@hotmail.com

The global health crisis caused by COVID-19 has forced companies, and organizations in general, to rethink their ways of approaching work. These ways of reinventing themselves had an impact on the way people are managed and on their quality of life at work. In this study, we sought to understand, through both a qualitative and quantitative theoretical approach, the possible consequences of the COVID-19 pandemic in the different perceptions of Quality of Life at Work. For this, we tried to understand, through interviews with 4 employees, how the work-life balance, working conditions, job satisfaction, has been working in this delicate moment. In the end, we consider making recommendations that can be useful for managers, as well as helping employees to face the negative effects of the pandemic on their quality of life.

Keywords: Organizations, Covid-19, quality of life at work.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo se concentra na avaliação da qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos trabalhadores de uma empresa de cargas. Neste sentido, em observância ao contexto atual, serão considerados os fatores proporcionados pela situação de calamidade pública mundial e de isolamento social em função da pandemia do novo coronavírus, COVID-19, que levou a necessidade de adaptação de diversos aspectos sociais inclusive aqueles relacionados à execução do trabalho.

A expressão "qualidade de vida" foi usada pela primeira vez no ano de 1964 quando Lyndon Johnson refletiu que "os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos". Eles só podem ser medidos através da Qualidade de Vida que proporcionam às pessoas" (GRUPO WHOQOL, 2013). Desde então, a qualidade de vida no trabalho tem sido amplamente discutida nos últimos anos devido à atenção que este tema tem despertado.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2013) define que para se viver uma vida com qualidade em um ambiente de trabalho, em geral, é necessário ter um local limpo, iluminado, ventilado, menos poluído e livre, e envolve também a saúde física e mental, bem como as relações sociais com familiares e amigos.

A Pandemia provocada pelo COVID-19, cujo agente etiológico é um novo Coronavírus, o SARS-CoV-2, modificou consideravelmente o cenário econômico, deixando-o completamente instável. Em consequência disso, as dinâmicas de trabalho também sofreram alterações, sejam nas grandes corporações, ou mesmo no trabalho informal. Contudo, após um período de vacinação em massa para tentar sanar a crise sanitária e diminuir os números antes crescentes de vidas perdidas, pode-se considerar que estamos "voltando" ao normal.

No presente momento, pode-se perceber, um cenário de desemprego e grandes incertezas em relação a recuperação do mercado de trabalho, pessoas que perderam seu emprego no início da pandemia e ainda não tiveram oportunidade de inserção no mercado de trabalho estão cada vez mais inseguras sobre o seu futuro. Portanto, é necessário que a recolocação no mercado de trabalho seja realizada de modo estratégico para que os impactos deixados pela pandemia, que serão discutidos no presente estudo, sejam minimizados.

Neste momento, em que a sociedade está caminhando à normalidade, percebe-se em todas as áreas o recomeço de algo e não é diferente no mercado de trabalho, apesar de muitas empresas e instituições não terem parado completamente na pandemia ou até mesmo seguindo a função de forma remota, ainda sim os integrantes das organizações terão que se adaptar ou readaptar a novas realidades. Mediante essas afirmações, surgem então questões que nos levam ao objetivo deste estudo que consiste em apresentar quais os principais impactos ocasionados pela pandemia da COVID-19 na qualidade de vida do trabalho.

A pandemia colocou em pauta um novo modelo de trabalho, em decorrência das medidas de contenção ao vírus com uma determinação do lockdown em todo país, por exemplo. Medidas como essa mudaram completamente a estrutura do trabalho de muitas organizações, incluindo aqui está sendo estudada nessa pesquisa, de modo que para dar continuidade às atividades foi preciso adaptar-se ao modelo de trabalho remoto. Portanto, esta mudança repentina na rotina de trabalho pode ter tido um impacto direto na satisfação dos trabalhadores.

Sabe-se que a satisfação é considerada como uma avaliação subjetiva quando se diz respeito à qualidade de vida. Nesse sentido, é importante esclarecer que a satisfação no trabalho pode influenciar tanto a saúde física quanto a mental dos trabalhadores, afetando assim diretamente suas atitudes e seus comportamentos no ambiente profissional.

Já tendo esclarecido o objetivo desta pesquisa, a pergunta que irá nortear esse estudo é: quais foram os principais impactos ocasionados pela COVID-19 na qualidade de vida no trabalho?

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Como explicado anteriormente, a qualidade de vida no trabalho nem sempre esteve à frente como pauta para discussão, as pessoas iam e vinham dos seus empregos sabendo dos seus deveres, porém sem a menor noção de que tinham direitos assegurados. Deste modo, entende-se que “está geralmente associada a uma série de condições e práticas organizacionais objetivas

que permitem aos empregados de uma organização perceberem que estão virtualmente seguros, satisfeitos e que têm melhores hipóteses de crescimento e desenvolvimento como seres humanos individuais" (Ahmad, 2013, p. 73).

Pilatti (2006 APUD GOÉS, 2012) em seus estudos reitera que a qualidade de vida no trabalho está ligada a elementos como trabalho, amigos e outras dimensões que vão além da saúde física e mental. Dessa maneira, é possível presumir que a qualidade de vida no trabalho é mais do que o que ele é mais do que um simples equilíbrio entre vida pessoal e profissional, vai além disso está pautada na consciência de que de que tanta organização quanto colaborador precisam fazer um esforço para manter a saúde e o bem-estar.

De modo geral, é perceptível que a qualidade de vida no trabalho afeta diretamente o desempenho do colaborador, assim, com a finalidade de minimizar esses impactos nocivos, em meados da década de 1960 os governantes e representantes sindicais procuraram métodos com embasamento científico para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores (SOUSA, 2011). Conforme as percepções de (Easton & Van Laar, 2012), é essencial que o trabalhador tenha acesso a tudo que é necessário para a realização plena do seu trabalho, e isto inclui também o ambiente em que este está inserido.

Majoritariamente neste contexto, cabe às empresas, os desafios gerados pela qualidade de vida no trabalho, isto é, de manter a saúde e bem-estar dos colaboradores para que eles se sintam bem no ambiente de trabalho, logo, irão produzir mais e com qualidade considerável. Ainda dentro desta discussão, cabe ressaltar o que Weiss (1991) acredita, o autor considera que as pessoas são motivadas por gratificações, portanto é imprescindível que o colaborador possa ter alguma atividade que o tire da rotina, isto porque o trabalho consome o trabalho, na visão do referido autor.

Quando refletimos sobre o cenário de pandemia é interessante rememorar o que diz Leal (2021, p. 52) sobre as condições de trabalho após a crise do COVID-19, a autora explica que:

A crise pandêmica trouxe, nesta dimensão, desafios à gestão das organizações. Os desafios ocorreram nos trabalhadores que tiveram de transitar sem planejamento prévio para o teletrabalho, mas, principalmente, para os que tiveram de manter as suas atividades diárias em contato com o público.

Considerando tal contexto pandêmico, assim como no cenário pós-pandemia, os gestores devem garantir que os colaboradores possam realizar suas atividades em condições adequadas, de modo a garantir a saúde física e psicológica dos trabalhadores (LEAL, 2021). Tal discussão está intrinsecamente ligada à produtividade não só da equipe como um todo, como também de cada funcionário em particular.

A gestão da produção passou por mudanças incrementais nos últimos anos. Devido ao cenário turbulento e competitivo da sociedade moderna, Mudanças nos setores de mercado e consequente otimização da eficiência organizacional. Logo, "fica iminente o valor que se atribui a um ambiente de trabalho voltado à valorização do ser humano se associada à definição científica que conceitua a produtividade como fruto da eficiência do trabalho." (BONFANTE, et al. 2015, p. 119).

Corroborando com o pensamento acima, Rorato et. al. (2018) diz que para que a qualidade de vida da organização seja minimamente adequada, os trabalhadores devem estar motivados, uma vez que boa parte dos resultados são diretamente afetados pelo grau de satisfação dos colaboradores. A produtividade é na concepção de Corrêa e Corrêa (2010, p. 172): “é uma medida de eficiência com que recursos de entrada (insumos) de um sistema de agregação de valor são transformados em saídas (produtos).”

Deste modo, é possível dissertar que a produtividade é entendida como a relação entre o que foi produzido e a quantidade de fatores que foram empregados, como pessoas, tempo e recursos. Na concepção de Chiavenato (2004, p. 570) “Produtividade é a relação entre a saída de produtos ou serviços de uma organização dividida pelas suas entradas ou insumos”.

Conforme os estudos de Carvalho e Serafim (1995, p. 161) as razões que colaboram para um eficiente e satisfatório aumento da produtividade no trabalho são: quantidade e qualidade dos recursos materiais disponíveis, particularidade da mão de obra empregada, organização do trabalho e o grau de motivação do empregado.

Inclusive, há algum tempo se discute a redução da semana de trabalho⁵, por exemplo, de cinco para quatro dias já tem sido experimentada em algumas empresas pelo como uma forma de proporcionar um equilíbrio melhor entre vida pessoal e profissional para o funcionário.

Hoje, sabe-se que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada ao bem-estar físico, emocional, psicológico e financeiro do indivíduo. Dessa forma, as suas atitudes ou reações revelam quais têm sido as experiências – negativas ou positivas – do colaborador em relação ao trabalho. Davis chegou a uma conclusão que hoje nos parece óbvia, contudo, muitas vezes não é praticada: profissionais desmotivados, desanimados e infelizes produzem menos, e

⁵ Fonte: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/08/semana-de-4-dias-de-trabalho-veja-como-funciona-nas-empresas-que-ja-adotaram.ghml>>

isso reduz a capacidade produtiva da empresa.

Atualmente, o conceito de qualidade de vida no trabalho significa promover a implementação de melhorias em prol da saúde e do bem-estar dos colaboradores, sejam no âmbito pessoal ou profissional.

2.2 Ergonomia

A ergonomia no trabalho é uma área de estudo que tem como objetivo trazer maior conforto em relação às condições adequadas de trabalho, a atuação adequada do profissional no ambiente laboral. Desta forma, existem práticas, conceitos, ferramentas e acessórios que garantem a finalidade de gerar satisfação e maior produtividade. Logo, constitui-se como uma ferramenta científica para diagnóstico e desempenho da qualidade de vida no trabalho, e tem grande parte das suas análises baseadas no conhecimento interdisciplinar entre as ciências humanas e Ciências da Saúde, humanizando os ambientes de trabalho existentes e acomodando tanto as ambições dos funcionários como os objetivos das empresas.

O objetivo da ergonomia é entender os principais indicadores-chave presentes no ambiente de produção com a finalidade de modificá-los em benefício de ambas as partes, Gestores e trabalhadores e usuários ou consumidores (MENDES, 1999). Isso porque, quando uma empresa mantém os trabalhadores felizes, empresários, funcionários e clientes, todos os processos fluem sem problemas, gerando benefícios a todos.

Para Ferreira (2011) existem três variáveis: ambiente, indivíduo e trabalho. Estas três são transversais a teoria e a prática da ergonomia no trabalho pois, a variável "ambiente de trabalho" pode ser considerada como um contexto de produção de bens e serviços que disponibiliza recursos tanto materiais quanto tecnológicos para execução de atividades; a variável "indivíduo", engloba todos os trabalhadores e suas individualidades, por fim, A variável "trabalho" representa a esfera individual que o trabalho como fora estruturado pela humanidade.

Assim, entende-se que a finalidade da ergonomia é garantir que os esforços dos colaboradores não gerem impacto na saúde física, LERs, dores ou qualquer dificuldade. Na prática, se trata de adequar o trabalhador às suas obrigações sem que ele sofra consequências devido às longas horas trabalhadas diariamente. Por exemplo, alguém que trabalha 8 horas em frente ao computador pode desenvolver doenças causadas por esforço repetitivo, dores na lombar e afetar sua visão, a ideia é minimizar esses efeitos futuros que possam gerar consequências ruins para a saúde.

Isso nos faz entender que, embora seja um tema relativamente novo, é extraordinariamente importante aplicar a abordagem ergonômica mais adequada para cada tipo de serviço, a fim de prevenir problemas que possam surgir devido à má adaptação humana ao

ambiente de trabalho (ROCHA, 2008).

Posto isso, a ergonomia serve para gerar possíveis soluções para problemáticas geradas no ambiente de trabalho. Em empresas, a ergonomia deve ser um conceito praticado pelos profissionais responsáveis por esse setor, geralmente conduzido pela Segurança do Trabalho.

2.3 Inteligência Emocional

De acordo com a psicologia moderna, a inteligência emocional é a habilidade de identificar e lidar com emoções e sentimentos, tanto pessoais como os dos outros, isto é, a capacidade de gerir de forma prática e perspicaz acerca das atitudes que podem levar a consequências positivas ou negativas. Segundo Miranda (1997, p.100), “a inteligência emocional refere-se a dois tipos de inteligência, racional e emocional, afirmando que o intelecto não pode dar o melhor de si sem a inteligência emocional”. Para se ter inteligência emocional é necessário utilizar a razão ao invés da emoção, ou seja, estabelecer prós e contras acerca de decisões ou atitudes a serem tomadas.

A inteligência emocional no trabalho é uma das habilidades mais importantes para um profissional, pois esta capacidade de controlar suas emoções e as dos outros é importante para lidar com a pressão do dia a dia. Sabe-se que em toda empresa é frequente discussões, conflitos e debates acerca de inúmeros detalhes a serem resolvidos, por isso é necessárias estratégias para lidar com essas situações comuns, afinal todos são indivíduos com pensamentos e opiniões distintas. Goleman explica que (2007, p. 15):

Enquanto a inteligência emocional determina nosso potencial para aprender os fundamentos do autodomínio e afins, nossa competência emocional mostra o quanto desse potencial dominamos de maneira em que ele se traduza em capacidades profissionais.

Neste contexto, é necessário reconhecer as próprias emoções e sentimentos quando ocorrem e ter a capacidade de analisar seus pontos fortes e fracos. Profissionais autoconscientes entendem como suas ações impactam as pessoas ao seu redor e conseguem tirar bom proveito das críticas. Saber controlar suas emoções e entender como utilizá-las ao seu favor é uma habilidade muito importante para a vida profissional de qualquer pessoa. Além disso, também é importante adequar os sentimentos a cada situação.

No contexto entre as organizações que se encontram hoje, diante de uma pandemia mundial, trata-se de uma necessidade extremamente urgente o a poderá mentor de fatores que materializam o controle das emoções para que o trabalhador possa buscar soluções pacíficas e

equilibradas e tenha discernimento na solução de conflitos. Ou seja, a inteligência emocional é essencial para que haja discernimento e uma boa convivência no ambiente de trabalho e no ambiente social (GOLEMAN,2007).

Evitar conflitos dentro de uma organização é primordial, contudo, para Bacal (2004) os conflitos podem ser construtivos quando melhoram a qualidade das decisões; estimulam a criatividade inovação; encorajam interesse e a curiosidade dos colaboradores; entregam meios pelos quais os problemas podem ser percebidos diminuindo as tensões e por fim, fundamento um ambiente de auto avaliação e mudança.

Ou seja, essencialmente no momento em que nos encontramos como sociedade os profissionais necessitam conhecer, aprender e dominar as funções da inteligência emocional visto que a sociedade e o trabalho estão a todo momento favorecendo um ambiente de estresse emocional com significativo número de resultados Indesejados que são frutos evidentes de um descompasso na solução de conflitos.

3. METODOLOGIA

O trabalho aqui relatado se trata de uma pesquisa com abordagem quantitativa, bem como qualitativa, que, de acordo com Minayo (2015, p. 22), os dados quantitativos sistematizam a realidade em números, a abordagem qualitativa propõe uma aproximação ao que é estudado a atribuir interpretações aos dados quantitativos em questão. É de natureza descritiva, que apresenta determinadas características de uma população ou fenômeno (VERGARA, 2016, p. 49). É explicativa, que tem por objetivo identificar elementos que contribuem para as circunstâncias dos fenômenos, ou seja, tem finalidade de esclarecer a razão, e o porquê das coisas (GIL, 2018, p. 26).

Para viabilizar a pesquisa, estabeleceu-se o seguinte procedimento metodológico: foi realizada uma revisão bibliográfica acerca do tema para apropriação de teorias já produzidas, bem como, confronto de ideias. Como instrumento de coleta, utilizou-se a ferramenta whatsapp, para levantamento dos dados de 04 funcionários da empresa de transportes, a fim de obter as seguintes problemáticas quais foram os principais impactos ocasionados pela pandemia da covid-19 na qualidade de vida no trabalho. A escolha desses funcionários deu-se por entender que eles têm uma visão ampla sobre os serviços cotidianos. A definição da amostra se deu pela não probabilidade por conveniência, já que foram levantados elementos relevantes na pesquisa com objetivo: levantar quais os principais impactos ocasionados pela pandemia da covid-19 na qualidade de vida no trabalho. A pesquisa de campo foi realizada em uma unidade de uma empresa privada, localizada em São Luís, Maranhão.

3.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Para alcançar os resultados foi realizada uma entrevista via whatsapp com 4 funcionários de uma empresa de transportes de cargas. Foram enviadas aos participantes da pesquisa a seguinte pergunta: Do seu ponto de vista, quais foram os impactos ocasionados pela pandemia de Covid-19 na qualidade de vida do trabalho na hora de desenvolver as atividades? A seguir apresenta-se o discurso de cada participante, e suas percepções sobre a qualidade de trabalho e a pandemia. Cabe ressaltar que buscou-se utilizar a transcrição do áudio gravado literalmente.

3.1.1 Entrevistado 1 –

Sobre a pandemia e mercado de trabalho- sabemos que com a pandemia houve uma queda brusca em diversas áreas de trabalho que não eram essenciais no período da pandemia e como esse período foi prorrogado no Brasil, muitos trabalhadores acabaram perdendo seus empregos e muitos declarando falência. Atualmente a pandemia ainda nos cerca no dia a dia, porém com o alto nível de vacinação da população muitas empresas e trabalhadores já conseguem ter uma maior regalia no quesito de liberdade em ambientes fechados e uma menor necessidade de distanciamento social o que facilita muito para diversas áreas de trabalho. Vale ressaltar a importância da vacinação em dias para que diversas áreas de trabalho continuem funcionando normalmente. Até mesmo alguns setores precisaram se adaptar.

3.1.2 Entrevistado 2 –

Qualidade de vida no Trabalho - [...]. No cenário que vivemos hoje, tivemos pontos a favor e contra. Nos quais, os negócios para nós perder mercado ou até mesmo desligar funcionários, tiveram que se adaptar, ou seja, se reinventar, e mudar as estratégias de como garantir a receita mensal para se manterem no mercado. Com isso, tivemos que fortalecer o home work, o Que para alguns foi como uma forma de estar mais próximo da família e melhorar a qualidade de vida tanto dentro quanto fora do trabalho devido ao tempo que praticamente não tínhamos para isso.

3.1.3 Entrevistado 3 –

Trabalho - [...] A pandemia do covid-19 impactou indiretamente a qualidade de vida no trabalho. Uma vez que com o isolamento social o relacionamento interpessoal se tornou menos frequente e gerando uma comunicação mais obsoleta entre as partes. As pessoas passaram a trabalhar em casa, às vezes em um ambiente inapropriado para que exercessem suas funções. Em muitas ocasiões as pessoas trabalhavam doentes com receio de perderem seus empregos, de fato com a pandemia, tivemos impactos significativos na qualidade de vida do trabalho. A Maioria dos fatores em relação a isso são negativos, uma vez que se trata de uma calamidade pública que atingiu vidas e muitos trabalhadores perderam entes queridos.

3.1.4 Entrevistado 4 –

Pandemia- De modo geral, a pandemia ocasionou uma piora no quadro de saúde mental das pessoas, aumentou os casos de violência doméstica, contribuiu para desaceleração da economia mundial e mudou os cenários econômicos brasileiros. Com isso, o povo não tem poder de compra e nem mesmo trabalho. Não existe qualidade de vida sem trabalho, e caso ela exista deve ser um grau muito pequeno. Isso deixou as pessoas desmotivadas e com vontade de buscar melhorias financeiras e não encontram ainda mais devido ao aumento nos produtos do dia a dia.

As falas reproduzidas mostram que, a empresa em questão, assim como outras, foi seriamente afetada pela pandemia e com isso a qualidade de vida e o desenvolvimento das atividades de cada funcionário ficou de certa forma prejudicado também. A qualidade de vida no trabalho é considerada um indicador de satisfação individual no trabalho, segundo Chiavenato (2008). E com isso, precisamos levar em consideração aspectos físicos, ambientais e psicológicos que a empresa oferece aos funcionários. E isso é algo extremamente importante pois, conforme disse o entrevistado 3, "Em muitas ocasiões as pessoas trabalhavam doentes com receio de perderem seus empregos, de fato com a pandemia, tivemos impactos significativos na qualidade de vida do trabalho".

É importante que o trabalhador sinta que tem boas condições de trabalho, e isso nos volta para a importância de adaptabilidade das empresas que foi mencionada pelo entrevistado 1. A Covid-19 não foi apenas uma doença que esteve atrelada a problemas físicos graves e até fatais, mas também desencadeou níveis elevados de estresse nas pessoas, e isso inclui também o âmbito profissional (Sultana et al., 2020). Essa discussão é válida pois, está diretamente ligada ao tópico em que se discutiu ergonomia e inteligência emocional no ambiente de trabalho. E, segundo o Ministério da Saúde (2020), “durante o primeiro ano da pandemia da Covid-19 no Brasil, o sentimento frequente de tristeza e depressão atingiu 40% dos adultos brasileiros, e a sensação de ansiedade e nervosismo foi reportada por mais de 50% deles”.

Assim sendo, a partir das respostas que foram obtidas entende-se que para os entrevistados a qualidade de vida no trabalho referente a empresa que foi estudada está diretamente ligada ao bem-estar dos funcionários e, deve primordialmente ser orientada por esse fator. Isso quer dizer que este termo engloba as condições em que o trabalho é executado, a própria empresa de cargas em si como organização e as relações socioprofissionais de trabalho.

Nesse sentido, vale ressaltar que a qualidade de vida no trabalho está relacionada não só com o protagonismo do trabalhador, mas também precisa com questões ético, social e políticas. Sobretudo porque estamos diante de uma crise econômica global que obrigou uma reestruturação produtiva dentro das empresas logo, para isso é preciso que se tenha um esforço genuíno para melhorar as condições de vida de trabalho, que podem agir como ter o transformador questionador no contexto de pandemia que nos vemos com novas condições de trabalho, que em alguns casos não prioriza o bem-estar social.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou investigar junto funcionários de uma empresa de carga o impacto que a pandemia do COVID-19 trouxe para a qualidade de vida no trabalho, para isso buscou-se expor conceitos específicos sobre a temática em questão além da complementação com estudos sobre ergonomia e inteligência emocional no trabalho para analisar a opinião dos respondentes.

A partir dos estudos realizados foi possível identificar que os trabalhadores acreditam que prioritariamente para obter uma boa qualidade de vida no trabalho é necessário que a organização leve em conta o bem-estar do colaborador assim como o ambiente em que ele realiza suas atividades. Ou seja, é necessário oferecer qualidade dos equipamentos e materiais, além de um ambiente harmônico tanto com a liderança como com os colegas de trabalho.

A partir das análises realizadas ficou exposto que a ergonomia no ambiente de trabalho

é uma das principais ferramentas para questionar as estruturas do contexto de pandemia em que nos encontramos, pois, as empresas precisaram fazer uma adaptação das condições de trabalho e isso requer não só atender as necessidades sociais, mas, restabelecer de forma urgente os processos que estejam dirigidos para manter a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores.

Foi percebido um baixo nível de satisfação em relação a pandemia uma vez que os respondentes contextualizaram que em alguns momentos trabalharam com medo de perder seus respectivos empregos. Este cenário de possível insatisfação afeta diretamente a motivação do colaborador para exercer suas atividades laborais interferindo assim na qualidade de vida no trabalho.

De maneira geral, espera-se que este trabalho venha a contribuir com gestores da organização estudada, na promoção de melhorias para qualidade de vida no trabalho dos colaboradores desta empresa de cargas. Desta maneira, a pesquisa em questão é proposta como uma ferramenta para que outras empresas investiguem fatores críticos que venham a interferir na qualidade de vida do trabalhador e assim buscar por melhorias e aumentar o padrão de satisfação dos colaboradores.

Por fim, recomenda-se que esta pesquisa seja aplicada novamente em um momento futuro uma vez que foi aplicada e entendida em um contexto de pandemia onde o trabalho e a qualidade de vida do trabalhador foram afetados por questões externas. Tais pesquisas poderão analisar a percepção do Trabalhador em relação à qualidade de vida no trabalho comparando a com o novo modelo de trabalho está estabelecido e estruturado no contexto pós pandemia para que dessa forma se entenda a real situação do ambiente de trabalho e assim possam ser traçados e planejados fatores de melhoria para pontos fracos e reforçar pontos positivos eliminando as lacunas existentes no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AHMAD, S. Paradigms of quality of work life. **Journal of Human Values**, 19(1), 73-82. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>

BACAL, R: Organizational Conflict: The good, the bad, and the ugly. **The Journal for Quality & Participation**. EUA. 2004.

BONFANTE, Julia Giglio, O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v.6, n.6, p.114-129, maio de 2022. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/59912910/o-impacto-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-sobre-a-produtividade>>. Acesso em: 16 de abril de 2026

CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
CARVALHO, Antônio Vieira de; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 1995, v. 2.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CORRÊA, Henrique L.; Carlos A. **Administração da produção e operações: manufatura e serviços - uma abordagem estratégica**. 2.ed. 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente. Edição de 10º aniversário. Tradução do original: Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ para o português por Marcos Santarrita. 10. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.

_____. **Inteligência emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

GRUPO WHOQOL. Versão em português dos instrumentos de avaliação de Qualidade de Vida (WHOQOL) 1998. FAMED - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: Acesso em: 12 mai. 2013.

LEAL, S. A qualidade de vida no trabalho e a pandemia por covid-19: explorando possíveis consequências. **Revista da UI_IPSantarém** – Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém, Vol. 9, N. ° 2, 2021, pp. 48-59, Santarém.

MENDES, R. **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1999.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2015.

MIRANDA, Robero Lira. **Além da inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Protocolo de manejo clínico para o novo-coronavírus. Brasília: **Ministério da Saúde**.

<https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2020/fevereiro/11/protocolo-manejocoronavirus.pdf> . Acesso em 12 de maio de 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Relatório mundial da saúde 2013: enfoque na pesquisa. **Escritório Regional para a África**, 2013. Disponível em: <https://www.afro.who.int/pt/news/relatorio-mundial-da-saude-2013-enfoque-na-pesquisa> . Acesso em: 17 abr. 2026.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de Vida no Trabalho e Teoria dos Dois Fatores de Herzberg:

Possibilidades Limite das Organizações. UTFPR, 2012. Disponível

em: < <https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1195/801> > Acesso em: 10 de maio de 2022.

RORATO, Caroline, ESTENDER, Antonio Carlos. Qualidade de Vida no Trabalho e a Ergonomia como Fator de influência na Produtividade. **ReFAE - Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v.9,n.2. (2018). Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/ReFAE/article/view/7079/6604> Acesso em 12. Maio 2022.

ROCHA, Camile Carlone; MORALES, Daily. ERGONOMIA: QUALIDADE DE VIDA E SEGURANÇA NO TRABALHO. **Trabalhos de Conclusão de Curso do DEP**, v. 4, n. 1, 2008.

SOUSA, A. R. F.; et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos do Rio Grande do Norte. Connexio, Universidade Potiguar, 2011.

SULTANA, U. S., et. al. Authentic leadership effect on pharmacists job stress and satisfaction during COVID-19 pandemic: Malaysian perspective. **Talent Development & Excellence**, 12, 1824-1841, 2020.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=144289677&site=ehost-live&scope=site>

VAN LAAR, Fontinha, R., EASTON, S. Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, **tenure and university ranking**. **Studies in Higher Education**, 43(4), 786-806, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1203890>

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

WEISS, D. **Motivação e Resultados: Como Obter de sua Equipe**. São Paulo: Nobel, 1991.