



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO
ADMINISTRAÇÃO**

**ANDERSON WESLEY MARQUES DE ARAÚJO LACERDA
FILIPE RODRIGO SANTOS DE SOUSA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DE FUTUROS
ADMINISTRADORES EM TEMPOS DE COVID-19**

**FORTALEZA
2020**

ANDERSON WESLEY MARQUES DE ARAÚJO LACERDA
FILIPE RODRIGO SANTOS DE SOUSA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DE FUTUROS
ADMINISTRADORES EM TEMPOS DE COVID-19**

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da prof.a Thais Vieira Nogueira Feitosa

**FORTALEZA
2020**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DE FUTUROS
ADMINISTRADORES EM TEMPOS DE COVID-19**

Artigo TCC apresentada no dia 22 de junho de 2020 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Profa. Thaís Vieira Nogueira Feitosa
Orientador – Centro Universitário Fametro

Profo. Adalberto Benevides Magalhães Neto
Membro - Centro Universitário Fametro

Profa. Cristiane Madeiro Araújo de Souza
Membro - Centro Universitário Fametro

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DE FUTUROS ADMINISTRADORES EM TEMPOS COVID-19

Aluno: Anderson Wesley Marques de Araújo Lacerda

Aluno: Filipe Rodrigo Santos de Sousa

Professora Orientadora: Thais Vieira Nogueira Feitosa

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho pode trazer melhores resultados para as empresas, porém em meio a uma pandemia isso pode ter outra realidade, com o objetivo de verificar a visão de futuros administradores sobre a qualidade de vida no trabalho em meio a pandemia de COVID-19, foi realizada uma pesquisa descritiva e exploratória, por meio de uma abordagem quantitativa. Para tal fim, foi escolhido como público alvo os alunos de uma determinada IES, no turno da noite. A aplicação da pesquisa foi através do questionário *online* utilizando a ferramenta Google Forms, e os dados tabulados foram tratados pelo *software* Microsoft Excel. Foi possível verificar como os futuros administradores percebem as mudanças relacionadas à forma de trabalho e na qualidade de vida no trabalho em meio a pandemia causada pelo novo coronavírus. Além disso, algumas empresas ainda não possuem projetos de qualidade de vida no trabalho, o que pode agravar os impactos na vida dos seus colaboradores em tempos de COVID-19. As que possuem, têm investido na modalidade home office e no reforço psicológico, e quando necessário, as empresas têm reforçado a limpeza e higiene no local de trabalho, algo que torna-se básico para condições mínimas de trabalho.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida no Trabalho. Covid-19. Pandemia. Empresa.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que uma parcela significativa da vida é passada no ambiente de trabalho, é essencial que os indivíduos sintam-se bem neste (DESSEN; PAZ, 2010). De fato, as pessoas vêm sendo tratadas apenas como “recursos de produção” em grande parte das organizações, em muitos casos os gestores não enxergam seus colaboradores como pessoas, bem como não se preocupam com a satisfação destes em seu ambiente de trabalho, e isso mostra a necessidade de se aplicar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das empresas.

Isso se confirma em uma pesquisa¹ elaborada em 2015 pela Social Market Foundation, associação em Londres, a qual mostra que a satisfação no ambiente de trabalho aumenta em até 20% a produtividade dos empregados. Considerando aqueles que estão no setor de comércio, a felicidade tem um impacto ainda maior no desempenho: as vendas chegam a crescer até 37%.

Segundo Chiavenato (2014, p.420), “A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais pelo trabalho na organização e se sentirem satisfeitos e felizes”.

Neste sentido, pode-se observar que a qualidade de vida no trabalho remete aos cuidados laborais, ou seja, a motivação dos colaboradores no seu ambiente de trabalho em que a empresa os motiva através de práticas fazendo com que estes sintam-se bem na execução de suas atividades e que o ambiente seja propício à sua saúde trazendo assim mais benefícios para a empresa, que por sua vez consegue atingir suas metas com mais facilidade.

Contudo, em dezembro de 2019 um vírus altamente transmissível e letal mudou drasticamente a vida da população chinesa, mais precisamente na cidade de Wuhan localizada na província de Hubei, que foi o epicentro inicial de transmissão do novo coronavírus (COVID-19), vírus este que se alastrou por vários países no mundo. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a “COVID-19 é a doença infecciosa descoberta mais recentemente causada pelo coronavírus.” (Fonte: Site OMS,

¹ GLOBO – G1. Gestão de pessoas: para atrair talentos, setor precisa pensar na qualidade de vida dos funcionários. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/2019/01/15/para-atrair-jovens-talentos-setor-de-rh-precisa-pensar-na-qualidade-de-vida-dos-funcionarios.ghtml>>. Acesso em: 26. Mai. 2020.

Acessado em: 29/03/2020).

Em razão disso, o isolamento social foi a medida de prevenção mais utilizada nos países contaminados pelo COVID-19, o que gerou impactos na economia dos países e, conseqüentemente, na vida de empregados e empregadores, ou seja, a qualidade de vida no trabalho é um fator que foi bastante afetado por essa situação.

Com base no exposto, tem-se como problema de pesquisa: Qual a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho de futuros administradores em tempos de combate à pandemia do Coronavírus?

Para responder ao problema de pesquisa, tem-se como objetivo geral: Analisar as percepções acerca da Qualidade de Vida no Trabalho de futuros administradores em tempos de combate à pandemia do Coronavírus, ou seja, verificar a visão de futuros administradores sobre a qualidade de vida no trabalho durante o período de isolamento social.

De modo a alcançar o objetivo geral, tem-se como objetivos específicos:

- a) Identificar quais ações de QVT futuros administradores possuem atualmente na empresa que trabalham;
- b) Verificar quais ações de QVT são percebidas por futuros administradores durante o isolamento social em tempos de combate à pandemia do Coronavírus;
- c) Constatar quais ações poderiam melhorar a qualidade de vida no trabalho de futuros administradores em tempos de combate à pandemia do Covid-19,
- d) Analisar a mudança na forma de trabalho de futuros administradores em tempos de COVID-19.

Com isto, o trabalho será estruturado da seguinte forma: no início foi introduzido de forma geral todo o estudo, em seguida foi feita uma revisão teórica do tema com base em autores especialistas, mais adiante, sendo apresentado a metodologia abordada na pesquisa, posteriormente será exposto a análise e tabulação dos dados obtidos através da pesquisa, por fim, será realizada a conclusão geral do estudo realizado com base nos resultados alcançados na pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Recursos humanos nas organizações

Este capítulo versará sobre a área de recursos humanos nas organizações, em que abordará os conceitos e origens, bem como, os subsistemas de RH segundo autores estudiosos da área.

2.1.1 Conceitos e origens

De acordo com Marras (2011, p. 5) “tudo começou com a necessidade de “contabilizar” os registros dos trabalhadores, com ênfase, obviamente, nas horas trabalhadas, nas faltas e nos atrasos para efeito de pagamentos ou desconto”.

Desse modo, compreende-se que o RH iniciou com a necessidade de organizar os procedimentos relacionados aos colaboradores da organização, bem como seus recursos trabalhistas. As mudanças, conforme ilustram Refatti e Santos, aconteceram e o RH que tem um conjunto de princípios a serem considerados, passou a ser visto como o processo de desenvolver o indivíduo dentro de uma organização.

Refatti e Santos (2012, p.4) dizem que:

As constantes transformações observadas ao longo do século XX, principalmente no âmbito das teorias administrativas organizacionais, impulsionadas pelo avanço das inovações tecnológicas mundiais, trouxeram às empresas mudanças radicais no trato com os indivíduos, como consequência das interferências ocasionadas pelos fatores externos às organizações, exercendo total domínio sobre a ideia e administração da gestão de pessoas, tornando notória a evolução do conceito de capital humano e gestão de pessoas, e como as influências de tais teorias ainda predominam nas organizações atuais (REFATTI ; SANTOS , 2012, p.4).

Assim consegue-se identificar a necessidade de implementar uma gestão voltada para os aspectos humanos que são essenciais dentro das organizações, a mecanização trouxe mais agilidade no processo produtivo, porém trouxe uma desvalorização do capital humano que conseqüentemente gera impactos negativos.

2.2 Subsistemas de recursos humanos

Neste tópico serão abordados os subsistemas de recursos humanos, embasados na teoria segundo autores especialistas no assunto, a saber os subsistemas são os de provisão, aplicação, recompensa, desenvolvimento,

manutenção e monitoramento.

2.2.1 Provisão de recursos humanos

De acordo com Chiavenato (2014, p.92), tem-se como provisão de pessoas: “os processos pelos quais a organização agrega as pessoas ao seu convívio cotidiano”.

Neste sentido, a provisão de recursos humanos remete à “entrada” dos colaboradores na empresa, ou seja, na provisão é onde ocorre o processo de agregar pessoas na organização.

Chiavenato diz ainda que:

O processo de provisão de pessoas não deve ser condicionado a normas, diretrizes e rotinas de trabalho que provoquem rigidez e inflexibilidade. Ele precisa ser adaptável, ágil e flexível. Para que seja participativo, deve ser descentralizado, isto é, os gerentes de linha e suas equipes devem estar envolvidos com o processo de recrutar e selecionar pessoas (CHIAVENATO, 2014, p. 144).

Assim, pode-se entender que o processo de provisão de recursos humanos demanda a participação de gerentes nas etapas de recrutamento e seleção a fim de agregar o candidato ideal para a respectiva vaga na organização.

2.2.2 Aplicação de pessoas

Segundo Chiavenato (2014, p. 151), “Após os processos de provisão, vêm os processos de aplicação de pessoas. Isso significa que, uma vez recrutadas e selecionadas, as pessoas devem ser integradas à organização, posicionadas em seus respectivos cargos e tarefas, treinadas incessantemente e avaliadas quanto ao desempenho”.

Diante desta visão pode-se ter a aplicação de pessoas como o processo de alocação do colaborador, em outras palavras, é a etapa em que a empresa direciona o recém contratado no cargo/função em que executará suas atividades. Neste processo, ocorre a etapa de integração que trata da apresentação das diretrizes e cultura organizacional da empresa bem como a análise de desempenho visando a adaptação do colaborador em sua função.

2.2.3 Recompensa de pessoas

Para Chiavenato (2014, p.14), os processos de recompensar pessoas são “utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios, e serviços sociais”.

Desta forma, observa-se a recompensa de pessoas como o elemento motivador de pessoas na organização, ou seja, “A recompensa é o elemento fundamental na condução das pessoas em termos de retribuição, retroação ou reconhecimento do seu desempenho na organização”. (CHIAVENATO, 2014, p. 237)

2.2.4 Desenvolvimento de pessoas

CHIAVENATO (2014, p. 237) afirma que, “Desenvolver pessoas significa apenas dar-lhes informação e apoio suficiente para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e competências e se tornem mais eficientes no que fazem.”

Compreende-se assim que o desenvolvimento de pessoas envolve o processo de capacitação dos colaboradores da organização com intuito de fazer com que estes possam adquirir novos conhecimentos e habilidades e aplicar em favor da empresa.

2.2.5 Manutenção de pessoas

Girardi et al (2011, p.2) afirmam que:

A Gestão de Pessoas tem o desafio de captar e manter os talentos humanos na organização, estabelecer uma relação de parceria com os gestores de linha e atuar de modo sistêmico, para a adequação entre estrutura, estratégias, processos e pessoas, cumprindo papel fundamental na melhoria da eficiência e no alcance dos objetivos organizacionais (GIRARDI et al , 2011, p.2).

Assim observa-se a necessidade da implantação de processos de manutenção de pessoas na organização, “os processos de manutenção das pessoas existem para manter os participantes satisfeitos e motivados e para assegurar-lhes condições físicas, psicológicas e sociais de permanecer e participar do negócio, obter compromisso e “vestir a camisa” da organização” Chiavenato (2014, p.373).

Para Chiavenato (2014, p.14), os processos de manutenção de pessoas são:

utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de

relações sindicais. (CHIAVENATO, 2014, p.14).

Nota-se assim, a relação da manutenção de pessoal com a qualidade de vida no trabalho, pois para manter os colaboradores executando suas atividades de forma eficiente a empresa precisa criar as condições necessárias para que os colaboradores possam sentir-se bem no seu trabalho e trazer melhores resultados para a organização.

2.2.6 Monitoramento de pessoas

Chiavenato (2014, p. 431) diz ainda que: “Monitorar significa seguir, acompanhar, orientar e manter o comportamento das pessoas em determinados limites de variação. Dar-se então a importância de avaliar os processos relacionados à gestão de pessoas a fim de otimizar o alcance dos objetivos empresariais”.

Com base no exposto, o subsistema de monitoramento de pessoas consiste no acompanhamento comportamental das pessoas dentro da organização com objetivo de manter os melhores resultados na empresa, através da otimização dos processos baseado em informações obtidas por indicadores de desempenho.

2.3 Qualidade de vida no trabalho

A seguir, serão aprofundados os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, respectivamente sobre os conceitos e origens e, os principais modelos de QVT elaborados por especialistas desta área de estudo.

2.3.1 Conceitos e origens

Segundo Chiavenato (2014, p.419), “A expressão “qualidade de vida no trabalho (QVT)” foi cunhada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos”.

De fato, a qualidade de vida no trabalho é algo que se busca há muito tempo, tendo sua evolução crescente, mantendo o mesmo propósito central que é o bem-estar dos colaboradores em seu ambiente de trabalho.

O crescente interesse em melhorar a qualidade de vida no trabalho evidencia a evolução da sociedade em geral, bem como o nível de instrução das pessoas, pois

a democratização influenciou para que os trabalhadores não aceitem, de maneira acomodada, o autoritarismo de seus superiores (apud Tomaz, W. L. et al, 2016).

É notório que as pessoas mudaram seu jeito de pensar em todos os aspectos e atualmente com a globalização as informações circulam com mais facilidade, fazendo com que as pessoas tenham maior conhecimento dos seus direitos e passem a buscá-los, esse conhecimento mostra um comportamento diferenciado das pessoas que se encontram na posição de subordinados.

2.3.2 Modelos de QVT

A qualidade de vida no trabalho envolve aspectos próprios de cada pessoa, por esse motivo fazendo-se necessário a análise por diferentes modelos, em outras palavras, cada indivíduo tem sua percepção em relação a QVT.

Para Chiavenato (2014, p. 424), “a QVT constitui um conceito complexo, multidimensional, intangível e de difícil objetivação. Cada pessoa a percebe de maneira íntima e subjetiva e, quase sempre, diferente das demais pessoas”.

2.3.2.1 O modelo de Westley

“William Westley (1979) afirma que vários são os problemas que afetam a QVT e, quando não solucionados, tornam-se empecilhos que dificultam a percepção de QVT pelo indivíduo”. (apud Feitosa, Thaís Vieira Nogueira, 2014, p. 32)

De forma a melhorar os entendimentos sobre a afirmação acima, observa-se o quadro a seguir:

ESFERA DO TRABALHO	PROBLEMA DO TRABALHO	RESPONSÁVEL PELA SOLUÇÃO	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômica (1850 – 1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação; Greves; Sabotagens.	Cooperação; Divisão dos lucros; Acordos de produtividade.
Política (1850 – 1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação; Greves; Sabotagens;	Autosupervisão do trabalho; Conselho de trabalhadores.
Psicológica (1950...)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse; Absentismo; Turnover	Enriquecimento das tarefas

Sociológica (1950...)	Anomia	Grupos de trabalho	Sentimento de falta de significado; Absenteísmo.	Grupos de trabalho estruturados sócio tecnicamente
-----------------------	--------	--------------------	--	--

QUADRO 1 – Raízes da Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: apud Feitosa, Thaís Vieira Nogueira, 2014, p.32.

Conforme apresentado no quadro, compreende-se que pelo sentimento de injustiça salarial do indivíduo, ocorrem problemas de natureza econômica e, para solucionar esses problemas os sindicatos seriam os responsáveis. Nota-se também, a presença de problemas políticos, que causam problemas de insegurança com relação à permanência no emprego por parte dos colaboradores, o autor coloca os partidos políticos como responsáveis na solução deste problema.

Observa-se ainda, que existem problemas de alienação ocasionados pelos aspectos psicológicos que causam, em muitos casos, desinteresse, absenteísmo e turnover e para solucionar esse tipo de problema o autor propõe o enriquecimento das tarefas por parte dos agentes de mudança. Por fim, o autor apresenta os problemas sociológicos que causam a anomia que resulta o sentimento de falta de significado, tendo como responsáveis pela solução os grupos de trabalho com estruturas sociotécnicas.

Diante dos fatos supracitados, para solução ou redução do problema, Westley (1979) sugere que os grupos de trabalho estejam sócio tecnicamente estruturados. (apud Feitosa, Thaís Vieira Nogueira, 2014, p. 32)

2.3.2.2 O modelo de Werther e Davis

“Werther e Davis (1983) afirmam que diversos obstáculos podem comprometer a implantação dos programas de qualidade de vida no trabalho, dentre eles as barreiras impostas por trabalhadores e sindicatos, quando estes acreditam que a organização é a única que pode ser beneficiada com os programas de QVT”. (apud Feitosa, Thaís Vieira Nogueira, 2014, p. 32)

Estes aspectos podem ser mais bem visto através do QUADRO 2.

FATORES ORGANIZACIONAIS	FATORES AMBIENTAIS	FATORES COMPORTAMENTAIS
--------------------------------	---------------------------	--------------------------------

Propósito; Objetivos; Organização; Departamentos; Cargos; Atividades.	Sociais; Culturais; Históricos; Competitivos; Econômicos; Governamentais; Tecnológicos.	Necessidades de RH; Motivação; Satisfação.
--	---	---

QUADRO 2 – Fatores e elementos que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho.

Fonte: (apud Feitosa, Thaís Vieira Nogueira, 2014, p. 32)

Em concordância com o QUADRO 2, às práticas, métodos e sistemas de trabalho que visam reduzir o tempo e esforço dos trabalhadores são princípios dos fatores organizacionais, é através deles que uma organização pode conquistar o estímulo do trabalhador e atingir maior eficiência da organização e um acréscimo no rendimento do trabalhador.

Já os fatores ambientais levam em consideração expectativas sobre a qualidade de vida no ofício dos próprios colaboradores, que são influenciados pelo o macroambiente, ou seja, fatores econômicos, políticos, culturais, tecnológicos, dentre outros.

Por fim os fatores comportamentais contam com a necessidade de RH, motivação e satisfação dos trabalhadores, estes fundamentos devem ser vistos de forma estratégica, a fim de obter uma maior eficiência dos processos de qualidade de vida aos funcionários.

De acordo com Werther e Davis (1983), qualidade de vida no trabalho, para a maioria dos indivíduos, significa ocupar um cargo interessante, produtivo, desafiador e satisfatório. Para tanto, os autores propõem um modelo, o qual, ao elaborar um projeto de cargo, deve-se levar em consideração três fatores que atuam conjuntamente: organizacionais, ambientais e comportamentais.

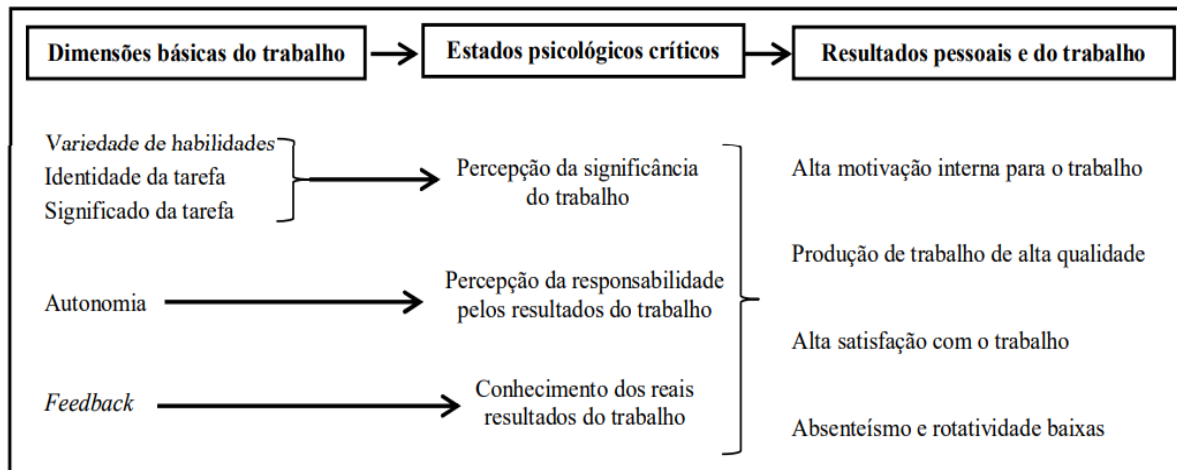
2.3.2.3 O modelo de Hackman e Oldham

Chiavenato (2014, p.421) descreve que, “Hackman e Oldham utilizam um modelo de pesquisa sobre o diagnóstico do trabalho baseado em um inventário das características do cargo para medir o grau de satisfação e o grau de motivação

interna”.

FIGURA 1 – Modelo das dimensões básicas da tarefa. Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975) apud Freitas; Souza (2008, p. 8)

Chiavenato (2014, p. 421) diz ainda que, “para Hackman e Oldham, as



dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT”.

Seguindo ainda o pensamento de Chiavenato (2014, p. 421), pode-se compreender as etapas apresentadas na figura 1 conforme descrito a seguir:

Variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa. **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável. **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho dos outros. **Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar. **Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho. **Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.

Com isto, observa-se que o modelo de Hackman e Oldham, apresenta os estados psicológicos críticos como a forma em que o colaborador percebe a importância do seu trabalho e os resultados alcançados na empresa pela execução

de suas atividades.

2.3.2.4 O modelo de Walton

Richard Walton (1973), ressalta oito categorias conceituais de qualidade de vida e seus fatores no trabalho, que auxiliam no diagnóstico e na análise de ações e programas de QVT, conforme tabela a seguir:

CATEGORIAS CONCEITUAIS	FATORES DE QVT
1 - Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; Justiça na compensação; Partilha nos ganhos de produtividade; Proporcionalidade entre salários;
2 - Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade;
3 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia; Habilidades múltiplas; Informações sobre o processo de trabalho; Autocontrole relativo;
4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento profissional; Perspectiva de avanço salarial; Segurança no emprego;
5 - Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos; Igualdade Mobilidade; Relacionamento Senso comunitário;
6 – Constitucionalismo	Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas; Direitos de proteção ao trabalhador;
7 - O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Estabilidade de horários; Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer e família; Papel balanceado no trabalho;
8 - Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos; Práticas de emprego.

QUADRO 3 – Categorias conceituais de QVT proposta por Walton

Fonte: Walton (1973, p. 11).

No quadro 3, Walton (1973) apresenta de início a compensação justa e adequada, a qual tem como fatores de QVT a justiça distributiva de compensação, da equidade interna (comparação entre as remunerações dos colegas de trabalho) e da equidade externa (comparação com a remuneração oferecida no mercado externo), a divisão dos ganhos de produtividade e a proporcionalidade entre salários. As condições no trabalho, aparece como a segunda categoria apresentada pelo autor, os fatores desta categoria conceitual são: jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável e a ausência de insalubridade, em outras palavras, fatores voltados a saúde ocupacional.

A terceira categoria conceitual trata da utilização e desenvolvimento de capacidades e tem como fatores a autonomia, habilidades múltiplas, informações sobre o processo de trabalho e o autocontrole relativo. Walton (1973) traz como quarta categoria conceitual as oportunidades de crescimento contínuo e segurança, que remete ao crescimento e desenvolvimento do colaborador na organização.

Conforme mostra o quadro 3, a integração social na organização é a quinta categoria conceitual e, a ausência de preconceitos, a igualdade, a mobilidade, o relacionamento e o senso comunitário são apresentados como os fatores de qualidade de vida no trabalho desta categoria.

Em seguida, Walton (1973), traz a privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas e os direitos de proteção ao trabalhador como os fatores de QVT do constitucionalismo que é proposta como a sexta categoria conceitual. De acordo com a sétima categoria conceitual abordada por Walton (1973), Trabalho e Espaço Total de Vida, o trabalho não deve absorver todo o tempo e a energia do trabalhador em detrimento da vida familiar e particular, de lazer e atividades comunitárias.

Por fim, a oitava categoria conceitual é a relevância social da vida no trabalho, que possui como fatores a imagem da empresa, a responsabilidade social da empresa e a responsabilidade pelos produtos. A boa imagem da empresa e suas práticas sociais podem trazer o bem-estar para seus colaboradores, de certo modo, “o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização”. (Chiavenato, 2014, p.422)

Tais categorias conceituais, juntamente com os seus fatores, podem promover a qualidade de vida no trabalho dentro da empresa, que, por sua vez, influencia a autoestima e a satisfação do indivíduo e, conseqüentemente, aumentaria a

produtividade e eficiência da organização. (Feitosa, Thaís Vieira Nogueira, 2014, p. 38)

Contudo, não se descarta a possibilidade de fatores externos atingirem a qualidade de vida no trabalho. No próximo capítulo será abordado um fator externo que trouxe grandes impactos na QVT e como isso afeta os futuros administradores.

2.4 Coronavírus

Neste tópico encontram-se as informações acerca do COVID-19, com base em pesquisa de sites voltados ao assunto que apresentam os conceitos, bem como a origem e os impactos do coronavírus à qualidade de vida dos futuros administradores.

2.4.1 Conceitos e origens

O COVID-19² foi assim denominado com intuito de evitar confusão e estigmatização de qualquer grupo ou país, como ocorreu em 1918 com a "gripe espanhola", que matou cerca de 50 milhões de pessoas e gerou uma forte reação de preconceito ao povo espanhol.

A Organização Mundial da Saúde (2020) informa que:

Os coronavírus são uma extensa família de vírus que podem causar doenças em animais e humanos. Em humanos, sabe-se que vários coronavírus causam infecções respiratórias que podem variar do resfriado comum a doenças mais graves, como a síndrome respiratória do Oriente Médio (MERS) e a síndrome respiratória aguda grave (SARS). O coronavírus descoberto mais recentemente causa a doença de coronavírus COVID-19. (Fonte: Site OMS, Acessado em: 03/04/2020).

Se faz necessário o conhecimento da origem do COVID-19 para entender os impactos que este vírus pode gerar, bem como, as medidas necessárias para prevenção e combate, visando o fim de sua propagação.

No Brasil, tem-se 739.503 casos confirmados de pessoas infectadas com o COVID-19, e 38.406 mortes causadas pelo vírus. (Fonte: Site Ministério da Saúde, Acessado em: 09/06/2020).

² Segundo noticiado no site BBC (2020), "O novo nome é retirado das palavras "corona", "vírus" e "doença", com 2019 representando o ano em que surgiu".

Conforme aponta o Ministério da Saúde (2020): os estados do Amazonas, Amapá, Distrito Federal, Ceará, São Paulo e Rio de Janeiro estão em estado de emergência, ou seja, precisam de redobrar os cuidados em relação à prevenção do coronavírus por estarem 50% acima da incidência nacional de casos de coronavírus. (Fonte: Site Ministério da Saúde, Acessado em: 09/06/2020).

O estado em que será abordado neste trabalho, o Ceará, “ultrapassou a marca de 4.300 mortes por Covid-19 e tem 68.384 casos confirmados da doença em todo o estado, registrados nesta terça-feira (9)”. (Fonte: Ministério da Saúde, Acessado em: 09/06/2020).

2.4.2 Coronavírus e a QVT de futuros administradores

O vírus se espalhou com facilidade e rapidez continentalmente afetando vários países, ou seja, o problema que ocorria em apenas uma cidade da China se tornou um problema mundial chegando ao status de pandemia (enfermidade epidêmica amplamente disseminada). Nesta condição as autoridades governamentais, sob orientação da Organização Mundial de Saúde (OMS), tomaram medidas de proteção e combate ao COVID-19, a mais comum e acessível entre elas foi o isolamento social.

A OMS (2020) explica que:

Uma pessoa pode obter o COVID-19 do contato com alguém que está infectado com o vírus. A doença pode se espalhar de pessoa para pessoa através de gotículas do nariz ou da boca que são jogadas fora quando uma pessoa infectada tosse ou exala. Essas gotículas caem sobre objetos e superfícies ao redor da pessoa, para que outras pessoas possam pegar o COVID-19 se tocarem nesses objetos ou superfícies e tocarem nos olhos, nariz ou boca. Eles também podem ser espalhados pela inalação de gotículas que uma pessoa com COVID-19 espalhou através da tosse ou da expiração. Portanto, é importante ficar a mais de 1 metro (3 pés) de uma pessoa doente. (Fonte: Site OMS, Acessado em: 29/03/2020)

Em consequência disto, algumas empresas diminuíram o quadro de funcionários, outras fecharam e precisaram desligar funcionários, outras estão utilizando o home office ou as plataformas de delivery como formas de trabalho para evitar aglomerações e continuar funcionando.

Contudo, as atividades em home office podem gerar impactos negativos pois pode elevar o nível de esgotamento físico e mental, segundo o site Folha de São Paulo alguns profissionais tem se deparado com tais dificuldades e relatam suas

experiências com a nova forma de trabalho.

Além disso, conforme noticiado no site G1:

Na maioria dos estados, foram suspensas as atividades consideradas não essenciais. Escolas, shoppings e comércio estão fechados; assim como restaurantes (que podem continuar atendendo por delivery) e lotéricas. Indústrias e construção seguem em operação, assim como os transportes, ainda que de forma limitada. (Fonte: Site G1, acessado em: 03/04/2020)

Esta medida fez com que a maioria das empresas optassem por dar férias coletivas pela situação pandêmica que se encontra, porém a pessoa não pode ter momentos de lazer como viagens, passeios e entretenimentos, pois terá de manter-se isolado na própria residência tomando todas as precauções necessárias a fim de evitar a contaminação e disseminação do vírus.

Além de férias coletivas adotada por algumas empresas, a Medida Provisória Nº 936/2020 traz outras possibilidades para manutenção dos empregos e renda, são elas: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Vale ressaltar que essas medidas não se aplicam, no âmbito da união, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

O Decreto Estadual Nº 33.519, de 19 de março de 2020, o qual objetiva conter a disseminação do COVID-19 traz como medidas o fechamento de comércios, templos, igrejas, museus, barracas de praia, e outros locais que permitam a aglomeração de pessoas, além da interrupção do serviço de transportes intermunicipais, e barreiras terrestres nas rodovias, e a cada divisa do Estado, entre outras determinações.

Diante disso, muitas pessoas foram afetadas em seus empregos, o que leva a refletir sobre como os futuros administradores estão sendo impactados com a pandemia e o que poderão manter quanto à qualidade de vida no trabalho quando estiverem atuando na gestão de uma organização.

3 METODOLOGIA

Em concordância com Gil (2002), a metodologia de pesquisa deste artigo

refere-se:

a) Pesquisa bibliográfica: Consultas a livros, artigos, periódicos, manuais, além de escritos de outras espécies, para construir a fundamentação teórica do artigo.

b) Pesquisa a documentos virtuais: Consultas a artigos científicos e a bancos de dados sobre os assuntos que compõem o estudo deste trabalho.

c) Pesquisa de campo: Aplicação de questionários de forma quantitativa a alunos graduandos do curso de Administração de uma IES de Fortaleza que exercem funções em organizações, a fim de cumprir com o objetivo deste trabalho.

d) Pesquisa Exploratória: Levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão

A execução desta pesquisa é de natureza quantitativa e amostra por conveniência. Será aplicado de forma online um questionário baseado numa pesquisa elaborada no artigo científico da XV SemeAd-Seminários em Administração (Nogueira, 2012), através da ferramenta Google forms, que foi encaminhada ao público alvo via e-mail e WhatsApp, com aplicação na segunda quinzena de maio de 2020..

O objeto de estudo escolhido para o exercício foram os alunos de graduação do curso de Administração de empresas, no turno da noite de uma IES de Fortaleza do período 2020.1. Tendo em vista que 188 matriculados no turno da manhã e 366 no turno da noite totalizando 554 alunos matriculados na IES. Foram selecionados os estudantes do curso de Administração do período da noite, por indicar que o maior número trabalhe de forma remunerada em horário comercial. Escolheu-se determinada IES pela facilidade de acesso aos entrevistados.

O questionário contém 16 questões, sendo as 6 primeiras para obter o perfil dos entrevistados. Em seguida 10 questões para obter as informações necessárias deste estudo, 3 questões discursivas, onde os entrevistados irão descrever sua resposta. E 7 questões objetivas, sendo 6 delas com cinco variáveis de resposta em escala do tipo Likert. A escala do tipo Likert é uma das metodologias mais utilizadas e conhecidas e é recomendada quando se deseja realizar pesquisas de opinião, no qual diferentemente de outras perguntas com respostas entre sim ou não, esse tipo de escala deseja descobrir um nível de intensidade da opinião dos clientes, que

engloba os extremos, como “concordo totalmente” e “discordo totalmente” (FRANKENTHAL, 2017).

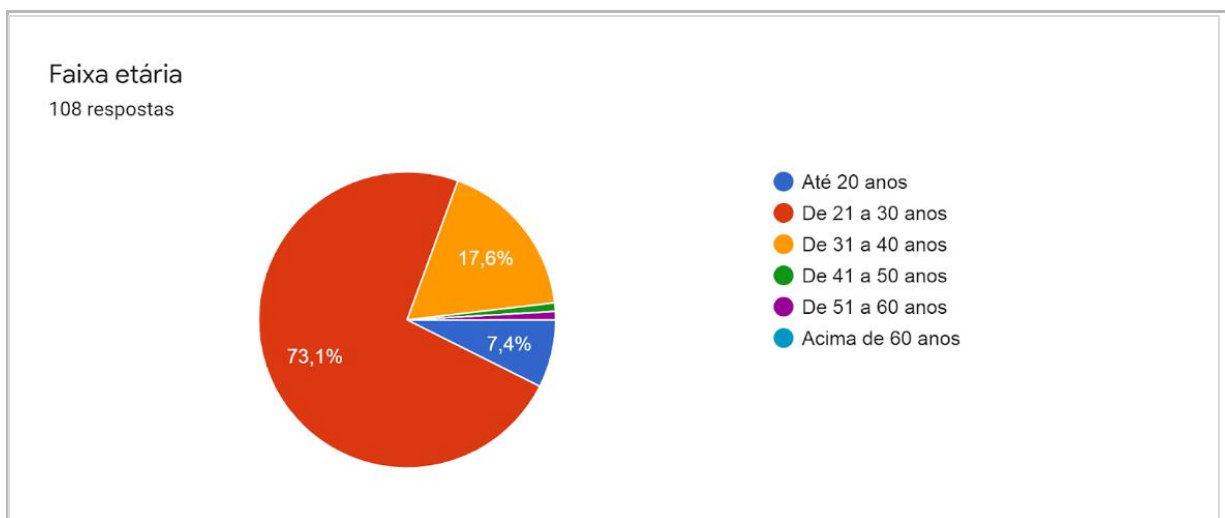
A tabulação e tratamento dos dados foi realizada através da própria ferramenta de pesquisa, o Google forms, com o auxílio do software Microsoft Excel para otimizar o tratamento dos dados.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Perfil dos respondentes

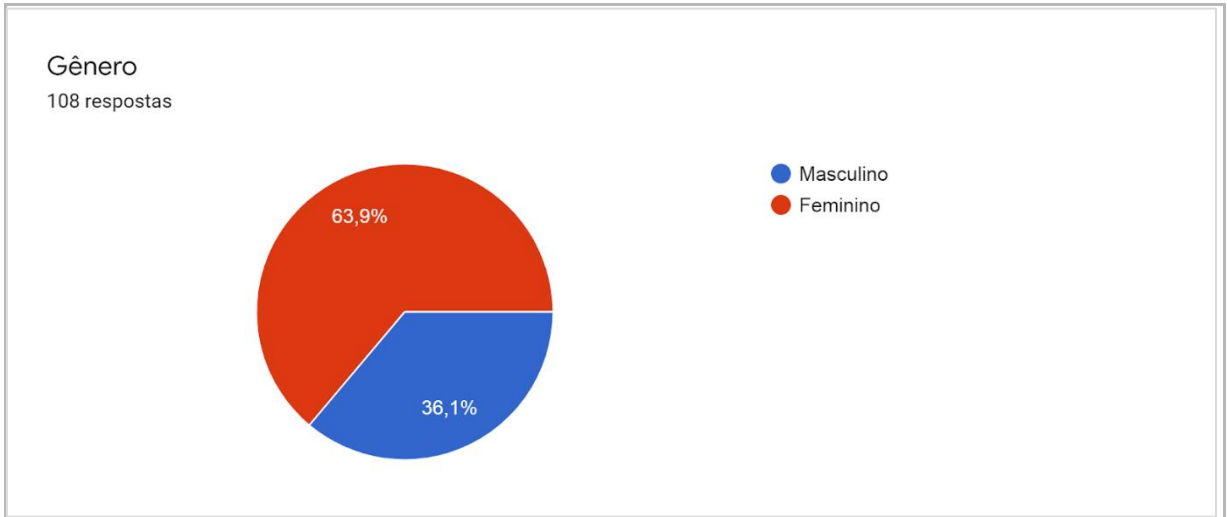
As perguntas forneceram auxílios para a verificação do perfil dos interrogados, assim como a norma de importância dada aos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Richard Walton. Houve, assim, respostas de 69 mulheres (63,9%) e 39 homens (36,1%), sendo 73,1% dos respondentes na faixa entre 21 e 30 anos. Seguido de 17,6% possui de 31 a 40 anos, 7,4% possui até 20 anos e apenas 1% têm mais de 41 a 50 anos e acima de 60 anos. Em vista disso a partir das informações coletadas, observa-se que o quadro de alunos dessa IES de Fortaleza é formada em sua maior parte por pessoas adultas, que pode ser verificado abaixo no gráfico 1 e 2.

Gráfico 1 - Faixa etária



Fonte: Pesquisa de campo, 2020.

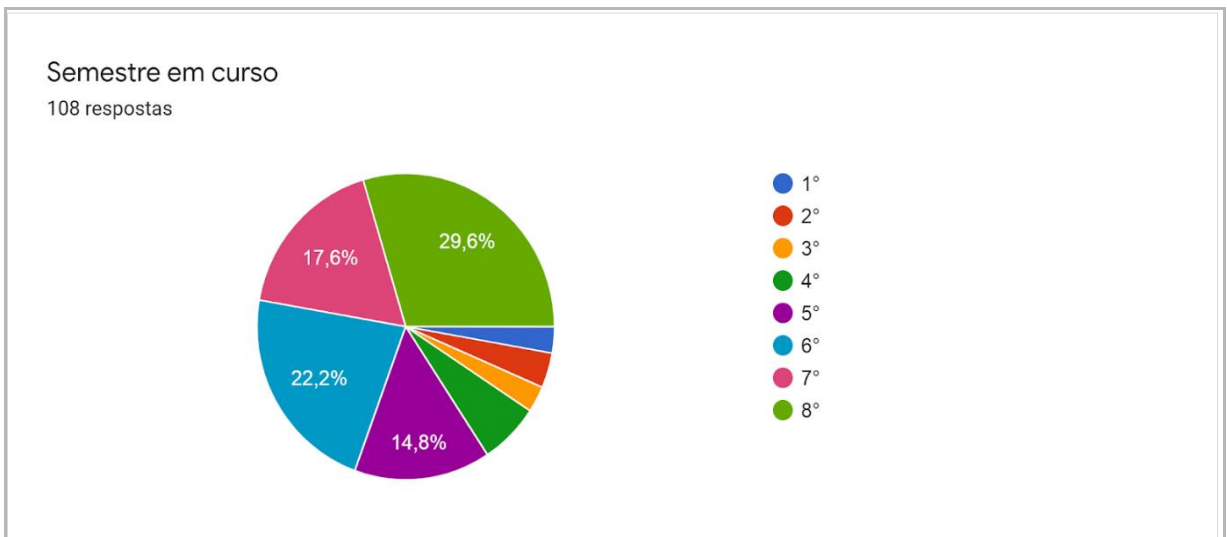
Gráfico 2 - Gênero



Fonte: Pesquisa de campo, 2020.

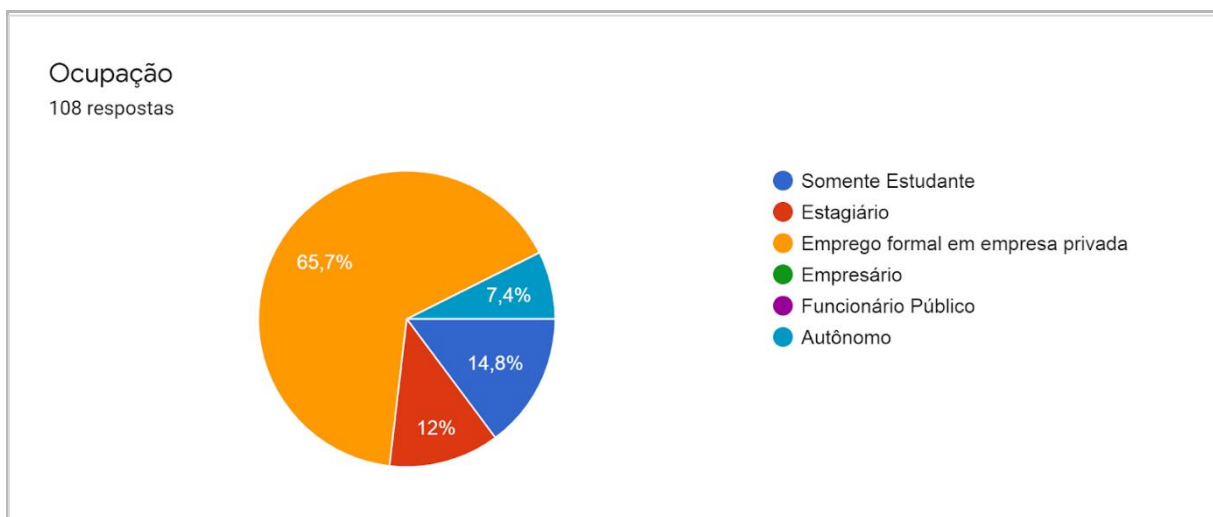
29,6% da amostra cursa o oitavo semestre, sendo o restante muito espalhado, configurando, assim, 22,2% no sexto e 17,6% no sétimo semestre, 14,8% no quinto semestre e menos de 6,5% do quarto semestre para baixo.

Gráfico 3 - Semestre em curso



Fonte: Pesquisa de campo, 2020.

Gráfico 4 – Ocupação



Fonte: Pesquisa de campo, 2020.

Quanto a ocupação, 65,7% atua em emprego formal em empresa privada, 14,8% é somente estudante, 12% é estagiário e 7,4% é autônomo, sendo alocados nos ramos empresariais do seguinte modo: 32% na prestação de serviço, 19,4% no comércio, 11,7% na indústria, 10,7% na saúde e abaixo 8% nas demais atividades constatado posteriormente nos gráficos 3 e 4.

4.2 Ações de QVT existentes nas empresas que os futuros administradores trabalham

Perguntados a respeito de conhecerem ou não as ações de Qualidade de Vida no Trabalho em suas organizações, 66% admitiu não conhecer o que torna um dado relevante pela ausência de percepção de ações de QVT nas empresas por parte de seus colaboradores. Dos 34% que confirmaram conhecer, metade citam as iniciativas de atividade de ginástica laboral como as mais disseminadas, havendo também recordação de Parcerias/Convênios, Assistência de Saúde e o SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho).

Vale salientar que o tópico SIPAT é um evento de dever das empresas brasileiras, conforme a legislação trabalhista, e não apenas uma atividade arbitrária da empresa. Tal ação é produzida pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), no mínimo uma vez ao ano, com duração de uma semana, com objetivo de informar os funcionários sobre saúde e segurança no trabalho, além da precaução de acidentes, através de debates, treinamentos, exames médicos, dentre outras atividades.

Da amostra examinada, 103 responderam à questão da relevância dada às práticas de QVT que as organizações devem disponibilizar. Uma alternativa deveria ser optada dentre as 5 (cinco) existentes: Insatisfeito, Pouco satisfeito, Razoavelmente satisfeito, Satisfeito e Muito satisfeito.

Percebeu-se que 32% dos respondentes estão satisfeitos com as práticas de QVT oferecida pela a empresa e que 13,6% como muito satisfeito, o que totaliza 45,6% dos respondentes. Ainda 27,2% qualificaram razoavelmente satisfeito, 16,5% como pouco satisfeito e apenas 10,7% dos respondentes julgou insatisfeito.

Abordados a respeito de conhecerem ou não as ações de Qualidade de Vida no Trabalho em suas empresas, 60,83% admitiu não conhecer. Dos 39,17% que afirmaram conhecer, um meio relata as iniciativas de atividade de ginástica laboral como as mais executadas, havendo também assistência de saúde, como acompanhamentos psicológicos e o SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho).

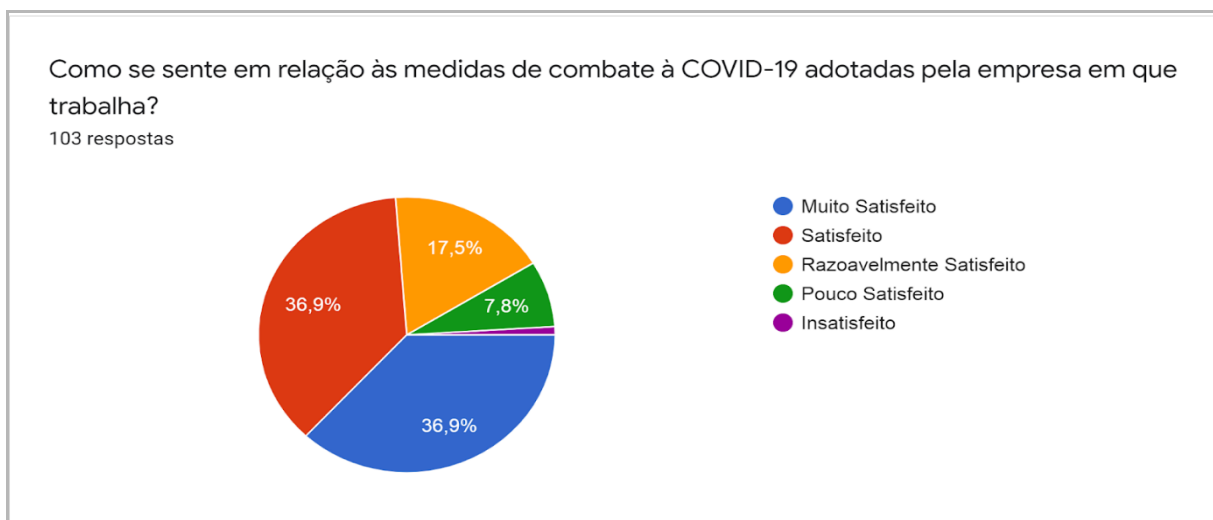
4.3 Mudanças percebidas na forma de trabalho em tempos de covid-19

Com o acelerado avanço da pandemia do novo coronavírus, a rotina profissional de colaboradores e firmas foi alterada às pressas, com a finalidade de minimizar o contágio. Mais de 50% dos respondentes informaram que, o home office e o isolamento social foi utilizado como solução em várias instituições. Para proteger os colaboradores do vírus, ela colocou grande parte do quadro de funcionários para trabalhar em casa.

Uma questão foi elaborada para medir a satisfação dos respondentes em relação às medidas adotadas pela empresa em que trabalha no combate à COVID-19. Foi verificado um comportamento semelhante de Muito satisfeito e Satisfeito ambas com o mesmo resultado (36,9%), razoavelmente satisfeito (17,5%), pouco satisfeito (7,8%) e apenas 1% Insatisfeito. No total, foi demonstrada uma satisfação considerada positiva para medidas tomadas pelas as organizações.

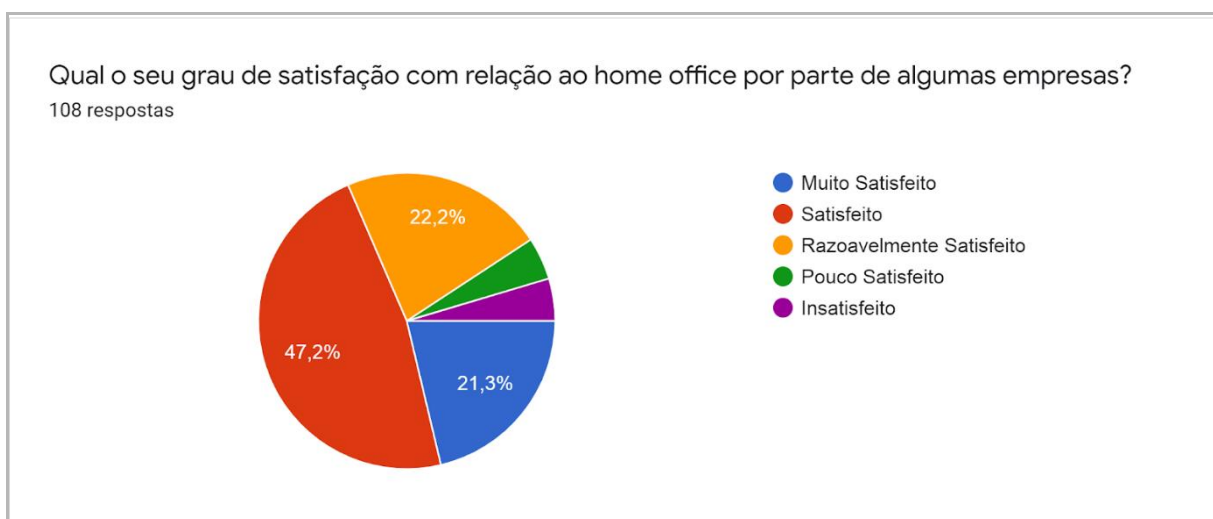
Outras mudanças realizadas pelas as empresas foram à redução de jornada/salário e à suspensão de contrato de trabalho, que pode ser observado abaixo no gráfico 5 e 6.

Gráfico 5 - Satisfação em relação às medidas de combate



Fonte: Pesquisa de campo, 2020.

Gráfico 6 - Satisfação do trabalho Home office



Fonte: Pesquisa de campo, 2020.

4.4 Ações de QVT percebidas durante o isolamento social

Foram identificadas diversas ações de qualidade de vida, tais como higienização das pessoas e dos materiais de trabalho, utilizando álcool em gel 70, assim como água sanitária e sabão. Teve que ser aplicados novos treinamentos para a equipe que cuida da limpeza do ambiente e conscientizar os demais funcionários quanto às novas medidas de higiene, seguindo as normas da OMS e do governo estadual e federal.

O distanciamento social, também foi colocado em prática, para diminuir o contato físico entre os funcionários, fornecedores e clientes. O uso de máscara tornou-se obrigatório dentro das empresas, sendo distribuída pela as próprias organizações, orientando sempre que for mexer na máscara, lavar bem as mãos com álcool em gel ou sabão, para evitar a contaminação do vírus. Foi reforçado o acompanhamento psicológico dos funcionários e a medição de temperatura sempre que entra no ambiente da empresa.

A finalidade é gerar condições ambientais e psicológicas para o indivíduo colaborar com a boa prática das atividades profissionais, tais como a administração da disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida de seus colaboradores.

Além disso, o estímulo à manutenção de bons relacionamentos interpessoais, entre colaboradores e líderes, são também fundamentais para que o ser humano tenha vontade de permanecer por uma longa data na firma.

4.5 Sugestões de ações para melhoria de QVT em tempos de covid-19

No total de respondentes, 89,9% deram sugestões de melhoria para os programas/ações de QVT, o que era de se esperar, já que apenas 39,17% tinham informação de programas/ações existentes de QVT onde atuam. Destaca-se que, houve retornos com mais de uma sugestão, sendo até três tópicos.

Do total de 108 respondentes, 96 sugeriram a criação de programas de QVT, mostrando desconhecimento de programas/ações de sua empresa. As dicas que mais merecem atenção: integração social na empresa, condições de trabalho, higienização, distribuição de EPI's, acompanhamento psicológico. Outra variável importante relacionada à saúde e ao bem estar das pessoas é a prática de atividades físicas. Com o contexto do isolamento social, efetuar exercícios físicos tornou-se um desafio.

Sugeriram, para a higienização e segurança, a compra de EPI's e produtos de limpeza para ser utilizado durante a jornada de trabalho dentro e fora da empresa. A fim de diminuir o contágio. Também foi sugerido a contratação de profissionais de saúde para dar palestras e orientações no combate ao covid-19, além de eventos a fim de produzir uma conscientização para um estilo de vida mais saudável e incentivo à prática de esportes.

Em relação à assistência de saúde, foi sugerida a inclusão de planos de saúde e odontológico, bem como o acompanhamento de temperatura e teste rápido. Outra dica interessante foi a contratação de psicólogos para aprimorar a produtividade, buscando equilíbrio para o trabalho e o momento de pandemia que estamos vivendo.

Os respondentes entendem que se a instituição estabelecer tais sugestões, além de ganharem atenção, melhorarão a QVT de sua organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme elementos apresentados no decorrer deste artigo, foi possível verificar como os futuros administradores percebem as mudanças relacionadas à qualidade de vida no trabalho em meio a pandemia causada pelo novo coronavírus. No cenário atual, em que o mundo passa por um momento atípico, causado por uma nova doença altamente transmissível e sem um tratamento eficaz, a sociedade sofre em vários fatores, dentre eles a qualidade de vida no trabalho, tema abordado neste estudo pelo fato dos impactos causados nas empresas que tiveram de mudar sua rotina a fim de reduzir a propagação da doença e como os futuros administradores veem os impactos na QVT deste cenário.

Em busca de verificar a visão de futuros administradores sobre a qualidade de vida no trabalho durante o período de isolamento social, foi realizada uma pesquisa com alunos de uma determinada IES de Fortaleza-CE, por meio da ferramenta Google Forms com perguntas estratégicas, tais como, identificar quais ações de QVT futuros administradores possuem atualmente na empresa que trabalham e analisar a mudança na forma de trabalho em tempos de COVID-19.

No total de 366 alunos estudantes no turno da noite da IES mencionada anteriormente, 108 participaram da pesquisa sendo a maioria constituído por mulheres e com faixa etária entre 21 e 30 anos de idade, cursando do 1º ao 8º semestre tendo a maior parte com ocupação de emprego formal em empresa privada. Mais de 50% dos respondentes informaram que, o home office e o isolamento social foi utilizado como solução em várias instituições como forma de combater a disseminação do novo coronavírus. 66% admitiu não conhecer as ações de Qualidade de Vida no Trabalho em suas organizações, Dos 34% que confirmaram conhecer, metade citam as iniciativas de atividade de ginástica laboral como as mais disseminadas, havendo

também recordação de Parcerias/Convênios, Assistência de Saúde e o SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho).

Ao analisar as respostas foi identificado que muitas empresas colocaram parte do quadro de funcionários para trabalhar em casa para proteger os colaboradores de serem contaminados pelo vírus, logo foi sugerido pelos futuros administradores a integração social na empresa, condições de trabalho, higienização, distribuição de EPI's, acompanhamento psicológico como forma de manutenção da qualidade de vida no trabalho dentro das organizações.

Diante dos levantamentos apresentados, mesmo com as dificuldades na aplicação da pesquisa por conta da pandemia de coronavírus, conclui-se que os futuros administradores têm percebido de forma abrangente a situação pandêmica que se encontra, e que algumas empresas ainda não possuem projetos de qualidade de vida no trabalho, o que pode agravar os impactos na vida dos seus colaboradores em tempos de COVID-19. Por outro lado, estes futuros administradores se mostram com sugestões para otimizar tais impactos, ou seja, tem aflorado ainda nesta situação os aspectos de gestores quanto à tomada de decisões. Isto abre portas para pesquisas mais aprofundadas, que levem a despertar o interesse de futuros administradores colocarem em prática aquilo que absorvem academicamente, como a mudança no mundo organizacional e no cotidiano das empresas em meio a pandemia de COVID-19.

REFERÊNCIAS

BRITISH BROADCASTING CORPORATION – BBC. Por que o coronavírus agora se chama covid-19 e como esses nomes são criados. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51469829>>. Acesso em: 03. Abr. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. P. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

DIÁRIO DO NORDESTE. Ceará ultrapassa marca de 100 mortes por covid-19 e tem 1.935 casos da doença. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/metro/online/ceara->

ultrapassa-marca-de-100-mortes-por-covid-19-e-tem-1-935-casos-da-doenca-1.2233974>. Acesso em: 13. Abr. 2020.

FEITOSA, Thaís Vieira Nogueira. **Qualidade de Vida em Condições Extremas**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2014.

FRANKENTHAL, Rafaela. **Entenda a escala Likert e como aplicá-la em sua pesquisa**. MindMiners Blog, 2017. Disponível em: <<https://mindminers.com/blog/entenda-o-que-e-escala-likert/>>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

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

GIRARDI, D. M. et al. **A atração e seleção de talentos e a criação do conhecimento: as práticas das maiores indústrias catarinenses**. VII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO- 12 e 13 de agosto de 2011.

GLOBO – G1. Medidas econômicas na crise do coronavírus: seja perguntas ou respostas. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/03/medidas-economicas-na-crise-do-coronavirus-veja-perguntas-e-respostas.ghtml>>. Acesso em: 03. Abr. 2020.

GLOBO – G1. Gestão de pessoas: para atrair talentos, setor precisa pensar na qualidade de vida dos funcionários. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/2019/01/15/para-atrair-jovens-talentos-setor-de-rh-precisa-pensar-na-qualidade-de-vida-dos-funcionarios.ghtml>>. Acesso em: 26. Mai. 2020.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. Ed. São Paulo: Futura, 2011.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Brasil registra 23.430 casos confirmados de coronavírus e 1.328 mortes. Disponível em: <<https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46718-brasil-registra-23-430-casos-confirmados-de-coronavirus-e-1-328-mortes>>. Acesso em: 13. Abr. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Painel Coronavírus**. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 09. Jun. 2020.

MOREIRA, A. Z. **A percepção dos funcionários não docentes acerca da qualidade de vida no trabalho nas instituições de ensino superior**. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2012.

NOGUEIRA, T. V. et al. **Qualidade de Vida no Trabalho: a Percepção de Futuros Administradores**. XV SemeAd-Seminários em Administração, 2012.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD – OMS. Perguntas e respostas sobre a doença de coronavírus (covid-19). Disponível

em: <<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>>. Acesso em: 29. Mar. 2020.

REFATTI, Sandra; SANTOS, Juliana Agustineli Pereira. **Evolução do capital humano nas organizações**, 2012. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418550.pdf>>. Acesso em: 29. Mar. 2020.

SANT'ANNA, A. S; KILIMNIK, Z. M. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos**. 3. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

TOMAZ, W. L. et al. **A importância da qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de bauru/sp. Revista conbrad. Vº. 1, nº 3, São Paulo, 2016.

UNIVERSO ONLINE – UOL. Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml>>. Acesso em: 26. Mai. 2020.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** *Slow Management Review*. USA, v.15, n.1, p. 11-21,1973.

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

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life**. *Human Relations*, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

APÊNDICE - QUESTIONÁRIO

Toda informação recebida será tratada de forma confidencial. Por favor, leia atentamente as questões abaixo e marque um "X" na resposta que considerar mais apropriada.

1. Gênero: () Feminino () Masculino

2. Idade:

- () Até 20 anos () De 31 a 40 anos () De 51 a 60 anos
() De 21 a 30 anos () De 41 a 50 anos () Acima de 60 anos

3. Semestre em curso:

- () 1º () 2º () 3º () 4º () 5º () 6º () 7º () 8º

4. Ocupação:

- () Somente Estudante () Empresário
() Estagiário () Funcionário Público
() Emprego formal em empresa privada () Autônomo

5. Em que ramo empresarial se enquadra a empresa a qual você trabalha?

- () Indústria () Comercial (lojas) () Saúde
() Consultoria () Prestação de serviços () Pública
() Outro: _____

6. Em tempos de COVID-19, qual dos itens abaixo você considera mais motivador para execução de suas atividades?

- () Compensação justa e adequada (salário, equidade salarial)
() Condições de trabalho (ambiente físico seguro e saudável, jornada laboral)
() Uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, habilidades múltiplas)
() Oportunidade de crescimento e segurança (crescimento pessoal e profissional, perspectiva de avanço salarial)
() Integração social na organização (relacionamento, igualdade, senso comunitário, ausência de preconceito)

() Constitucionalismo (tratamento imparcial, liberdade de expressão, direitos trabalhistas)

() Trabalho e Espaço Social de Vida (estabilidade de horários, tempo para lazer e família)

() Relevância social da vida no trabalho (imagem da empresa, responsabilidade social)

7. Você tem conhecimento de algum projeto de Qualidade de Vida no Trabalho na empresa a qual você trabalha? Se sim, qual (is) é (são)?

() Sim () Não

8. Com relação ao que você julga por ser Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o que a empresa que você trabalha lhe oferece como QVT, você se sente

() muito satisfeito

() satisfeito

() Razoavelmente Satisfeito

() Pouco Satisfeito

() Insatisfeito

9. Para combater à COVID-19, qual foi a medida adotada pela empresa a qual você trabalha?

10. Como você avalia ao isolamento social para combater à COVID-19?

() Muito Importante

() Importante

() Razoavelmente Importante

- () Pouco Importante
- () Desnecessário

11. Como se sente em relação às medidas de combate à COVID-19 adotadas pela empresa em que trabalha?

- () muito satisfeito
- () satisfeito
- () Razoavelmente Satisfeito
- () Pouco Satisfeito
- () Insatisfeito

12. Qual o seu grau de satisfação com relação ao home office por parte de algumas empresas?

- () muito satisfeito
- () satisfeito
- () Razoavelmente Satisfeito
- () Pouco Satisfeito
- () Insatisfeito

13. Qual o seu grau de satisfação com relação à redução de jornada/salário por parte de algumas empresas?

- () muito satisfeito
- () satisfeito
- () Razoavelmente Satisfeito
- () Pouco Satisfeito
- () Insatisfeito

14. Qual o seu grau de satisfação com relação à suspensão de contrato de trabalho por parte de algumas empresas?

- () muito satisfeito
- () satisfeito
- () Razoavelmente Satisfeito
- () Pouco Satisfeito
- () Insatisfeito

15. Que sugestões você daria para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho para a sua empresa em tempo de COVID-19?
