



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO**  
**MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**CLEA FERREIRA SILVA**

**A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA SAÚDE+ NO CONSELHO REGIONAL DE  
ENGENHARIA E AGRONOMIA DO CEARÁ – CREA-CE.**

**FORTALEZA**

**2020**

CLEA FERREIRA SILVA

A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA SAÚDE+ NO CONSELHO REGIONAL DE  
ENGENHARIA E AGRONOMIA DO CEARÁ – CREA-CE

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de MBA em Gestão Estratégica de Pessoas da Faculdade Metropolitana do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO –, com a orientação da Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Ana Valeska Araújo Viana.

FORTALEZA

2020

---

S586i

Silva, Clea Ferreira.

A importância do Programa Saúde+ no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Ceará – CREA-CE. / José Valdecir Oliveira Filho. – Fortaleza, 2020. 34 f. ; 30cm.

Monografia – Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas do Centro Universitário Fametro - Unifametro, Fortaleza, 2020  
Orientação: Prof<sup>a</sup>. M.a Ana Valeska Araújo Viana.

1. Saúde ocupacional. 2. Qualidade de vida - Trabalho. 3. Qualidade de vida no trabalho - Programas. I. Título.

CDD 613.6

---

CLEA FERREIRA SILVA

A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA SAÚDE+ NO CONSELHO REGIONAL DE  
ENGENHARIA E AGRONOMIA DO CEARÁ – CREA-CE.

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de MBA em Gestão Estratégica de Pessoas da Faculdade Metropolitana do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO –, tendo sido aprovada pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

Aprovada em: 18 de setembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Ana Valeska Araújo Viana (Orientadora)  
Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

---

Prof. Esp. Francisco Djalma Feitosa e Paiva  
Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

---

Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Gleiva Rios de Araújo Félix  
Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –	Divisão da força de trabalho do CREA-CE.....	21
Gráfico 2 –	Atividade Fim x Atividade Meio.....	22
Gráfico 3 –	Escolaridade dos funcionários.....	23
Gráfico 4 –	Programas de treinamento e capacitação.....	24
Gráfico 5 –	Programas de práticas esportivas.....	26
Gráfico 6 –	Programa Saúde+.....	27

## RESUMO

Este estudo foi realizado com base no Programa Saúde + do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Ceará – Crea-CE. A iniciativa desse programa visou agregar valor à Organização com consequente qualidade de vida aos seus colaboradores, procurando prevenir doenças ocupacionais, redução do sedentarismo, combate às tensões emocionais, diminuição dos atestados médicos por afastamento, benefícios de produtividade e satisfação no ambiente de trabalho. O programa teve como marco a realização de palestras, ministradas por profissionais da área da saúde, com temas relativos a prevenção de doenças como câncer de mama e de próstata, incentivo a participação em eventos esportivos, campanhas de vacinação, aferição de pressão arterial e glicemia, bem como, ofertas de cursos gratuitos online, com vistas à atualização profissional, em plataformas digitais: EVG - Escola Virtual do Governo, Escola Virtual do Tribunal de Contas e Fundação Getúlio Vargas. Após análise dos resultados, constatou-se mudanças no contexto organizacional do Crea-CE, maior bem-estar e adoção de práticas esportivas, porém, por ser o primeiro ano de implantação do programa, em 2019, e ter havido considerável resistência à mudança, houve maioria simples na aceitação da iniciativa.

**Palavras-chave:** Saúde ocupacional. Programas de Qualidade de Vida - QVT. Convívio organizacional.

## ABSTRACT

This study was carried out based on the Health + Program of the Regional Council of Engineering and Agronomy of Ceará - Crea-CE. The initiative of this program aimed to add value to the Organization with a consequent quality of life for its employees, seeking to prevent occupational diseases, reducing physical inactivity, combating emotional tensions, reducing medical certificates due to absence, productivity benefits and satisfaction in the work environment. The program had as a milestone the realization of lectures, given by health professionals, with topics related to the prevention of diseases such as breast and prostate cancer, incentive to participate in sporting events, vaccination campaigns, blood pressure and blood glucose measurement , as well as offers of free online courses, with a view to professional updating, on digital platforms: EVG - Escola Virtual do Governo, Escola Virtual do Tribunal de Contas and Fundação Getúlio Vargas. After analyzing the results, there were changes in the organizational context of Crea-CE, greater wellbeing and the adoption of sports practices, however, as it was the first year of implementation of the program in 2019, and there was considerable resistance to change, there was a simple majority in the acceptance of the initiative.

**Keywords:** Occupational health. Quality of life program (QoLP). Organizational interaction.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Qualidade de vida no trabalho .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Programas de qualidade de vida.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Saúde do trabalhador.....</b>	<b>16</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Apresentação da instituição.....</b>	<b>21</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>29</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>32</b>



## 1 INTRODUÇÃO

As questões relacionadas com a adequação econômica dos ambientes de trabalho ainda estão longe de ser realidade. Algumas empresas estão preocupadas em oferecer, aos seus colaboradores, condições ideais, não estando, a grande maioria, preocupada em investir na melhoria da qualidade de vida, mas, apenas, com os resultados das vendas (OLIVEIRA, 2007).

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2004), a prática regular de atividade física beneficia a preservação da saúde, porque reduzem os riscos de adoecimento por diabetes, hipertensão e problemas cardiovasculares, além de prevenir as dores musculoesqueléticas promovendo o bem-estar psicológico, reduzindo o estresse, a ansiedade e a depressão.

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Para Nanjundeswaraswamy e Swamy (2013) apontam a dificuldade de uma empresa apenas preocupar-se com a tecnologia sem considerar as necessidades dos seus funcionários, ou seja, deve-se considerar a tecnologia e as necessidades humanas para ser uma empresa excelente. Os autores propõem que, se houver preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho, poderá haver maior comprometimento dos seus funcionários, que utilizarão seu potencial máximo bem como terão maior participação e envolvimento, e isso poderá fazer com que o trabalho seja mais fácil, melhore a qualidade e aumente a eficiência da empresa.

Ou seja, um programa de saúde no ambiente organizacional é capaz de consolidar o comprometimento dos funcionários com a organização, e no caso de uma organização pública, atender com satisfação e qualidade a sociedade.

Nesse contexto, Srivastava e Kanpur (2014) propõem que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada com um conjunto de condições ou práticas organizacionais que são promovidas por meio de uma gestão democrática, enriquecimento do trabalho, tratamento digno para os empregados e segurança no trabalho. Os autores também sugerem que a busca pela alta produtividade industrial

e pelo crescimento econômico acabam por negligenciar valores ambientais e humanísticos, e é justamente nesse ponto que entra a QVT como forma de aumentar não só a produtividade para a empresa, mas também a qualidade de vida para os funcionários. Ainda segundo os autores, QVT refere-se à satisfação, à motivação, ao envolvimento e ao comprometimento que os indivíduos apresentam em relação ao seu trabalho.

Atualmente, a saúde laboral em nossa sociedade oferece benefícios como a prevenção de doenças ocupacionais, redução do sedentarismo, melhora do condicionamento físico, redução da fadiga, combate a tensões emocionais, melhora na autoestima e conseqüentemente, diminuição dos afastamentos por atestados médicos (LAUX, 2016).

O Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Ceará - Crea-CE é uma autarquia pública federal responsável pela fiscalização do exercício legal da profissão e das atividades profissionais no Estado do Ceará, sendo que o sistema Confea/Crea foi criado pelo Decreto nº 23.569 de 11/12/1933 e posteriormente regulado pela Lei nº 5.194 de 24/12/1966. O Crea-CE encontra-se vinculado administrativamente ao Conselho Federal de Engenharia e Agronomia - Confea, com fontes de receita independentes e sem vinculação direta ao Governo Federal.

O Crea-CE ocupa posição de destaque no cenário nacional em relação ao número de profissionais, empresas registradas, registro de Anotação de Responsabilidade Técnica (A.R.T.s) e atendimento profissional. O Crea-CE possui sede própria, 15 (quinze) inspetorias e 01 (um) posto avançado de atendimento (CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA DO CEARÁ, 2018).

Nesse contexto, o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Ceará (Crea-CE), implementou no ano de 2019 o Programa Saúde+, com a finalidade de proporcionar benefícios à produtividade no ambiente de trabalho e saúde humana entre funcionários, estagiários, jovens aprendizes e colaboradores.

O Programa Saúde+ tem como finalidade proporcionar benefícios à produtividade no ambiente corporativo e saúde humana, buscando promover a construção de cultura de valorização, por meio de hábitos saudáveis de vida, saúde e trabalho. O programa é um compromisso com a qualidade de vida dos funcionários e colaboradores.

Este estudo irá analisar o Programa Saúde+ do Crea-CE como uma ação

de melhoria do desenvolvimento e convívio organizacional. Diante disso, a problemática da pesquisa é: Qual a importância de um programa de qualidade de vida no Crea-CE?

O objetivo geral do estudo é analisar a influência das práticas desenvolvidas pelo Programa Saúde+ junto aos empregados do Crea-CE com cerne na melhoria da qualidade de vida e no ambiente laboral.

Sendo assim, os objetivos específicos serão:

- a) Avaliar o número de funcionários adeptos ao Programa Saúde+;
- b) Enumerar os benefícios do Programa Saúde+ junto aos funcionários;
- c) Especificar as ações do Programa Saúde+;
- d) Descrever a importância e identificar os motivos da não adesão ao Programa Saúde+;

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Tem como objetivo trazer ao leitor a base teórica sobre o assunto adotado, “A qualidade de vida no trabalho”. Desta forma, valorizar o colaborador e seu bemestar na Organização.

### 2.1 Qualidade de vida no trabalho

As pessoas são consideradas o maior patrimônio dentro de uma organização. A Organização é um conjunto de pessoas que busca um objetivo comum, para alcançar resultados positivos e bom desempenho. As pessoas precisam se integrar para viver melhor e atingir um melhor desempenho.

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Segundo Maximiano (2000), O Clima Organizacional influencia o comportamento dos membros da organização, podendo afetar os seus níveis de desempenho, motivação e satisfação no trabalho.

Nesse contexto, colabora Santana (2015) que:

A implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa é uma ferramenta essencial para identificar a importância dos funcionários para uma organização. Os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização (SANTANA, 2015, p. 76).

Para Chiavenato (2010) um programa de qualidade de vida é um constructo complexo que envolve uma constelação 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 engajado e de participar ativamente na organização.

É importante destacar que a primeira iniciativa relacionada com a qualidade de vida do trabalho surgiu em meados da década de 50, na Inglaterra, através do psicólogo chamado Eric Trist, que na época realizava estudos sobre Desenvolvimento Organizacional, sendo um dos aspectos fundamentais da pesquisa os fatores que levavam o indivíduo a realizar suas atividades, satisfatoriamente, dentro da empresa (RIBEIRO, 2015).

A disseminação da tecnologia em meados de 1990 acabou por intensificar a competitividade entre as empresas, favorecendo na gestão das empresas, uma preocupação maior com relação aos seus funcionários e com o ambiente de trabalho, na busca por produtividade e destaque no mercado.

Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir, e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, é necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos colaboradores, pois, através desse processo será possível detectar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores interventores na qualidade de vida no trabalho da organização.

Conforme relata Limongi-França (2009), a importância do tema qualidade de vida nas organizações ganhou maior enfoque a partir da década de 90, com as inovações no trabalho e a demanda crescente pela melhoria de vida do trabalhador brasileiro.

O modelo de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido por Herzberg, sendo citado por Davis (1992), relata que os fatores motivacionais dos funcionários estão distribuídos em dois aspectos: Motivação e Manutenção (Tabela 1).

Tabela 1: Fatores Motivacionais.

<b>MOTIVAÇÃO</b>	<b>MANUTENÇÃO</b>
Realização pessoal e profissional	Políticas organizacionais
Reconhecimento	Relacionamento supervisor/subordinado
Responsabilidade	Condições físicas do trabalho
Desenvolvimento profissional	Salários e benefícios
Autonomia	Relacionamento com os colegas
Criatividade e inovação	Vida pessoal
Participação	Segurança

Fonte: Adaptado de Davis (1992).

Limongi-França (2009), referencia-nos que a base para se ter qualidade de vida no ambiente de trabalho é entender o funcionário como um ser humano complexo, parte de um sistema que trabalha numa visão holística de agregação de valor, qualidade de vida e sustentabilidade organizacional.

A citada autora enfatiza que o ser humano é um complexo biopsicossocial, com potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida e preservação, com íntima influencia do ambiente em seu comportamento e produtividade.

É possível observar que diversos fatores são capazes de motivar os funcionários de uma organização, sendo um programa de qualidade de vida, uma ferramenta indispensável para o alcance direto ou indireto destes fatores.

## **2.2 Programas de Qualidade de Vida - QVT**

Observa-se ao longo dos anos que o cenário do ambiente de trabalho vem sofrendo diversas modificações, tanto com relação à operacionalização das atividades como também às relações com os trabalhadores envolvidos, passando-se de conceitos e práticas predominantemente mecanicistas que buscavam somente o aumento da produtividade e perfeição na realização das tarefas para uma visão humanística. Nessa visão, podem ser citadas pesquisas como os experimentos de

Elton Mayo, com os estudos sobre o homem e seu comportamento com as relações de trabalho, Maslow com a concepção da Hierarquia das Necessidades, Herzberg com estudos sobre satisfação no trabalho e motivação, dentre outros (QUEIROZ, 2014; VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Nesse cenário, colabora Amorim (2010) que aspectos relativos à saúde física e mental no ambiente de trabalho têm impacto direto sobre o nível de produtividade dos funcionários e influenciam nos resultados organizacionais. Sendo assim, é importante clarificar o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Para Veloso, Schirrmeister e Limongi-França (2008) QVT é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho e a partir do momento em que se olham as empresas e pessoas como um todo se constrói a QVT. Este conceito, mesmo tendo sido originado no setor privado, tornou-se também importante para o setor público, principalmente depois da década de 90 com a instalação de um novo modelo de gestão, onde o cidadão é visto como um consumidor/cliente. Evidenciando-se assim, uma busca por comprometimento e melhores resultados, por parte dos empregados, sejam eles pertencentes a qualquer uma dessas esferas (GARCIA, 2010).

Em outra vertente Fernandes (1996) resume a QVT como ideias associadas às melhorias nas condições físicas, menor jornada de trabalho e maiores salários. Contudo, ainda afirma que o enfoque principal é a reformulação da relação do trabalho em si com o empregado, gerando mais eficácia, produtividade e satisfação das necessidades básicas. A autora ainda indica que QVT, é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas, onde a QVT é dinâmica uma vez que tanto as organizações como as pessoas são mutáveis e contingenciais, pois depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida (FERNANDES, 1996).

Os conceitos citados apesar de similares apontam para visões distintas, de um lado melhoria e inovação tecnológica e do outras condições físicas dos empregados. A seguir, quadro resumo dos conceitos de (QVT) com ênfases e maneiras, conforme estudo de Klein, Pereira e Lemos (2015).

Figura 1: Conceitos de qualidade de vida no trabalho

<b>Autor</b>	<b>Construção e entendimento da QVT</b>	<b>Ênfase</b>
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Hackman e Suttle (1977)	Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt (1978)	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Guest (1979)	Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seus funcionários, envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho.	Melhora da produtividade e eficiência, assim como autorrealização e autoengrandecimento.
Westley (1979)	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Werther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler (1983)	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho

Fonte: Klein, Pereira e Lemos (2015).

Independentemente da forma como a QVT pode ser definida em virtude do grande número de conceitos, vertentes e variáveis, é salutar que um QVT vai contribuir para a melhoria da qualidade de vida e laboral dos empregados. Conforme Suriñach, Royuela, López-Tamayo (2008) é uma combinação de benefícios explícitos e implícitos, tangíveis e intangíveis, que proporcionam um bom lugar para trabalhar.

### 2.3 Saúde do trabalhador

O campo da Saúde do Trabalhador (ST) no Brasil é resultante de um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, com raízes no movimento da Medicina Social latino-americana e influenciado significativamente pela experiência operária italiana (GOMEZ; VASCONCELOS; MACHADO, 2018).

O avanço científico da Medicina Preventiva, da Medicina Social e da Saúde Pública, durante os anos 1960/70, ampliou o quadro interpretativo do processo saúde-doença, inclusive em sua articulação com o trabalho. Essa nova forma de apreender a relação trabalho-saúde e de intervir no mundo do trabalho introduz, na Saúde Pública, práticas de atenção à saúde dos trabalhadores, no bojo das propostas da Reforma Sanitária Brasileira. Configura-se um novo paradigma que, com a



incorporação de alguns referenciais das Ciências Sociais - particularmente do pensamento marxista - amplia a visão da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional. Algumas publicações referem essa trajetória, sistematizam determinadas práticas ou expõem diferenças conceituais e metodológicas da Saúde do Trabalhador com a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional (MENDES; DIAS 1991).

Nesse contexto, frisa-se que a Saúde do Trabalhador no Brasil passa a ter nova definição e novo delineamento institucional a partir da Constituição Federal de 1988, com a criação do Sistema Único de Saúde (SUS) e sua incorporação como área de competência inserida na saúde. Sabe-se, portanto, que o serviço de saúde do trabalhador deve ser desenvolvido, principalmente, na esfera municipal, e coordenado regionalmente (BARATIERI; VECCHIA; PILGER, 2012).

É salutar que a saúde de todo e qualquer trabalhador, apesar de ser um direito consolidado em diploma legal brasileiro, ainda enfrenta desafios em alguns ambientes organizacionais.

A saúde do trabalhador é compreendida a partir das relações estabelecidas pelo processo de saúde-doença resultante das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. O cenário em que se expressam a saúde e o trabalho vem sofrendo transformações e as determinações que incidem sobre a saúde do trabalhador na contemporaneidade estão fundamentalmente relacionadas às novas modalidades de trabalho e aos processos mais dinâmicos de produção implementados pelas inovações tecnológicas e pelas atuais formas de organização e gestão do trabalho (MENDES; WUNSCH, 2011).

Nessa ótica, a questão da saúde do trabalhador é assegurada pela Lei 8.080/1990 no seu art. 6º, § 3º, entendida como:

(...) um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. (BRASIL, 1990).

É importante destacar que ao longo do tempo a saúde do trabalhador foi definida a fim de eliminar ou diminuir os riscos relacionados ao trabalhador no ambiente laboral.

Para Jackson Filho *et al.* (2018), após 30 anos da promulgação da Constituição Federal, o campo da saúde do trabalhador (ST), no sentido proposto por Minayo-Gomes e Thedim-Costa, se consolidou, constituindo rede de serviços cujas ações fazem parte de política pública com amplo embasamento legal, cobrindo as esferas municipal, estadual e federal. É importante ressaltar que o desenvolvimento progressivo do aparato legal se deu visando aumentar a capacidade de intervenção dos serviços para agir sobre os determinantes dos agravos relacionados ao trabalho nas empresas e nos setores da economia.

Ou seja, a transformação dos espaços de trabalho em virtude dos processos tecnológicos acabou por possibilitar o surgimento de programas de qualidade de vida, tendo como referência a Constituição Federal de 1988 e a satisfação do trabalhador na execução de suas atividades.

### 3 METODOLOGIA

Quanto aos procedimentos a presente pesquisa será classificada como estudo de caso, haja vista compreender o evento em estudo e ao mesmo tempo desenvolver teorias mais genéricas a respeito do fenômeno observado. Ou seja, o é explorar, descrever, explicar, avaliar e/ou transformar.

Para Rocha (2016):

O Estudo de Caso – enquanto método de investigação qualitativa – tem sua aplicação quando o pesquisador busca uma compreensão extensiva e com mais objetividade e validade conceitual, do que propriamente estatística, acerca da visão de mundo de setores populares. Interessa ainda as perspectivas que apontem para um projeto de civilização identificado com a história desses grupos, mas também fruto de sonhos e utopias. (ROCHA, 2016, p. 1).

Nesse sentido, o estudo de caso dentre as metodologias de investigação científica tem sido um método bastante utilizado nas universidades brasileiras e estrangeiras. Isso tem acontecido por uma série de razões como, por exemplo, ser esta uma metodologia aplicada a diversas áreas do conhecimento, como educação, direito, administração, economia, serviço social, psicologia, medicina, com algumas variações; ter sua utilização tanto em programas de pós-graduação acadêmicos como profissionais; e ser uma metodologia que permite a realização de pesquisas aplicadas a casos concretos, problemas sociais e políticas públicas (ANDRÉ, 2008).

Segundo Lijphart (1971), muitas vezes os estudos de caso têm sido conduzidos dentro de uma linha essencialmente descritiva, ou a-teórica. Para o autor eles são vácuo teórico, não são nem guiados por hipóteses nem motivados por um desejo de formular hipóteses gerais. Essa questão é muito grave porque nenhum pesquisador começa sua pesquisa sem um suporte teórico que lhe permita formular o problema e as questões que orientarão seu olhar. É importante, portanto, que explicita os fundamentos de sua pesquisa e que os assuma na sua análise e interpretação dos dados, sob pena de ficar na constatação do óbvio ou no esforço do senso comum (ANDRÉ, 2008).

Quanto à abordagem esta pesquisa será qualitativa e quantitativa.

Menciona Goldenberg (1997, p. 34) que:

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. Assim, os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa. (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações (POUPART *et al.*, 2008).

Esclarece Fonseca (2002, p. 20):

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente. (FONSECA, 2002, p. 20).

A pesquisa abordou o contexto do Programa Saúde+ do Crea-CE, sendo a coleta de dados realizada pela consulta de relatórios informatizados, frequências e outros documentos de responsabilidade da Célula de Recursos Humanos (CERH) do Crea-CE em relação ao Programa Saúde+.

Para a consecução da pesquisa foram adotados 6 (seis) percursos metodológicos, sendo a escolha do Programa Saúde+ como objeto de estudo, a solicitação ao Presidente do órgão, por meio de comunicação interna para acesso aos dados dos relatórios, frequências e demais documentos para análise e utilização dos dados, a permissão da Célula de Recursos Humanos (CERH) para consulta aos relatórios, o acesso aos relatórios informatizados e documentos do Programa Saúde+, a Catalogação e tabulação de dados no excel e a interpretação e análise dos dados.

No primeiro percurso foi definido a escolha do objeto de estudo. A escolha levou em consideração a inovação no ambiente organizacional, pois o Crea-CE não dispunha antes de um programa de saúde aos seus colaboradores. No segundo percurso foi elaborado uma comunicação interna ao Presidente do Crea-CE para acesso aos relatórios e demais documentos relativos ao Programa Saúde+.

Diante do deferimento do pedido ao Presidente, o percurso seguinte foi solicitar a Célula de Recursos Humanos (CERH) permissão de acesso aos relatórios e documentos. Diante disso, o quarto percurso teve acesso aos relatórios informatizados e documentos do Programa Saúde+, a exemplo das frequências das palestras. Com isso realizou-se a catalogação e tabulação no excel que foram interpretados e analisados para posterior discussão no capítulo de resultados e discussões deste trabalho.

O sistema corporativo (Intranet) do Crea-CE permite que a Célula de Recursos Humanos detenha informações de forma rápida e acessível por meio da informatização dos processos. Ou seja, é possível consultar a diversidade das ocupações dos funcionários, se exercem atividade fim ou meio. Além disso, é possível consultar por meio dos relatórios o gênero, a escolaridade, a faixa etária e demais dados de interesse da organização, como por exemplo, cursos realizados e palestras que os funcionários tenham participado.

### **3.1 Apresentação da instituição**

O Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Ceará - Crea-CE é uma autarquia pública federal responsável pela fiscalização do exercício legal da profissão e das atividades profissionais no Estado do Ceará, sendo que o sistema Confea/Crea foi criado pelo Decreto nº 23.569 de 11/12/1933 e posteriormente regulado pela Lei nº 5.194 de 24/12/1966. O Crea-CE encontra-se vinculado administrativamente ao Conselho Federal de Engenharia e Agronomia - Confea, com fontes de receita independentes e sem vinculação direta ao Governo Federal.

Tem como missão, registrar fiscalizar e valorizar o exercício profissional contribuindo, de forma efetiva, para o bem-estar da sociedade e seu desenvolvimento sustentável.

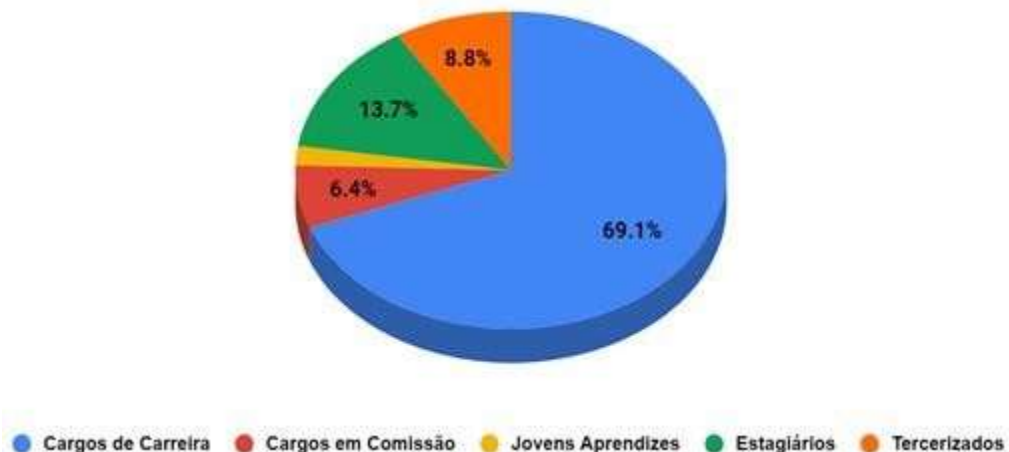
Como visão, ser reconhecido pelos profissionais, instituições e sociedade,

por sua atuação responsável e eficiente no âmbito de sua abrangência, protegendo e melhorando a qualidade de vida.

E como política de qualidade, divulgar e dar visibilidade às ações de valorização profissional, profissional, participar efetivamente nos processos de interesse da sociedade, investir na melhoria contínua da eficácia do sistema de gestão da qualidade por meio do atendimento aos requisitos legais e normativos, da modernização administrativa, da qualificação dos Colaboradores e ad atualização dos Profissionais de sua área de atuação.

A divisão de força de trabalho compreende a ocupação de atividades para o funcionamento do Conselho, tais como: Orientadores de Células e Coordenadores comissionados, Jovens aprendizes, Estagiários e Terceirizados apoiando todos os setores para o seu devido funcionamento.

Gráfico 1: Divisão da força de trabalho do CREA-CE



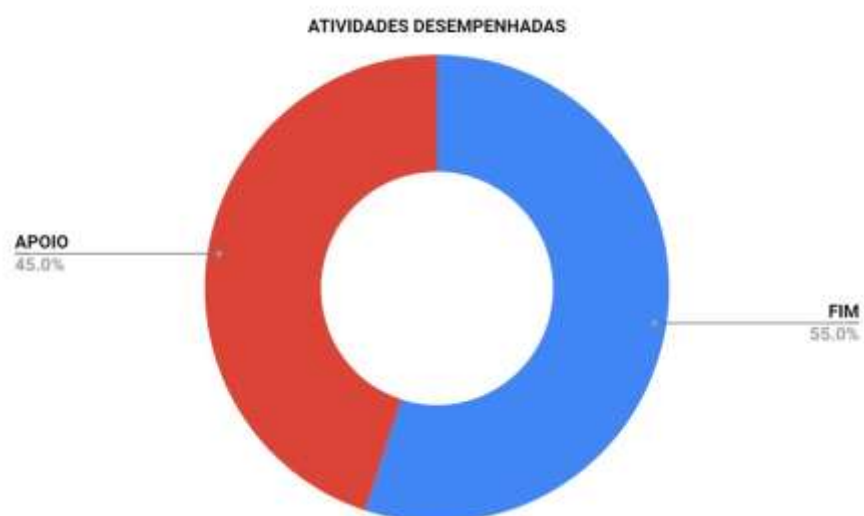
Fonte: elaborado pela autora.

Conforme o Gráfico 1, a divisão da força de trabalho do Crea-CE possui: 69,1% dos funcionários ocupando cargos de carreira, 6,4% é composta por cargos em comissão, 13,7% de estagiários e 8,8% de terceirizados. A Força de trabalho do CreaCE, no caso de cargos e carreiras compreende os empregados que são avaliados conforme o tempo de serviço, os títulos e cursos que o empregado possui comprovado através de diploma ou certificados, além das avaliações que são feitas anualmente pelos seus gestores, nessas avaliações são medidos os critérios de comprometimento, níveis de liderança, conhecimento, se o funcionário tem habilidade para trabalhar sob pressão, emitindo notas correspondentes ao seu desempenho em

cada habilidade no local de trabalho. Já nos cargos comissionados são aqueles empregados que recebem comissão pelas responsabilidades de líder de cada setor, como por exemplo, ser Chefe de Gabinete da Presidência, por ocupar esse cargo, lhe compete receber uma gratificação, já no caso de Jovens aprendizes são jovens que ainda estão cursando o nível médio em escola pública e que estão inscritos na Instituição chamada de Primeiro Passo e que são encaminhadas para ocuparem a vaga de jovem aprendiz no Crea-CE, através de contrato de trabalho, para desempenhar funções de apoio há um determinado Setor do Conselho. No caso de Estagiários, são contratados através de contratos com diversas universidades, por um período de um ano, podendo ser prorrogado por mais um ano, para desempenhar funções de apoio em determinado setor do Conselho. Já no caso dos Terceirizados, esses são contratados através de empresas que participam de processos licitatórios e que vencem a licitação e firmam contrato com o Crea-CE e dessa forma, encaminham seus empregados para desempenhar cargos, como por exemplo, de zeladoria, de copa, de motorista e motoqueiro.

A atividade fim contempla o trabalho externo desempenhado por Agentes de Fiscalização e um grupo de Engenheiros com funções internas e as atividades de apoio, são atividades de contabilidade, de recursos humanos, do almoxarifado e da informática.

Gráfico 2: Atividade Fim x Atividade Meio.

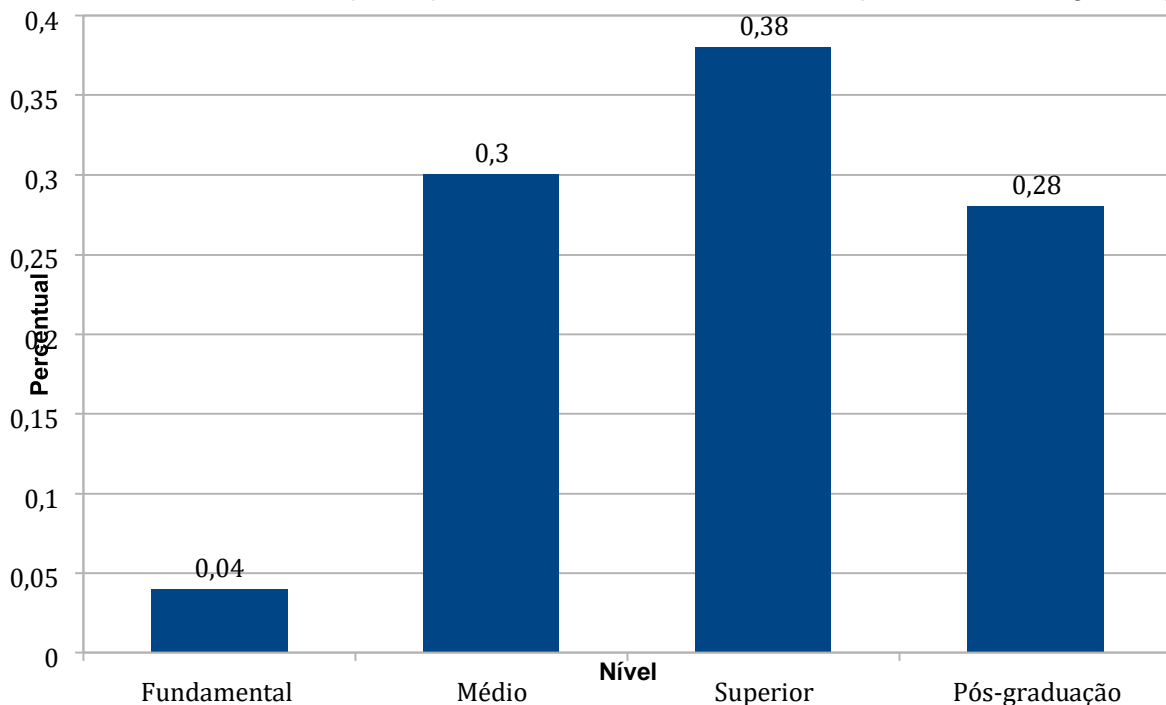


Fonte: elaborado pela autora.

Conforme o Gráfico 2, 55% de toda a força de trabalho exerce atividade fim e 45% atividade de apoio. No caso da atividade fim, são atividades desempenhadas pelos Agentes de Fiscalização, formados em Engenharia ou na área Técnica, que desempenham seu trabalho externo, ou seja, fiscalizando obras verificando se as mesmas têm seus responsáveis técnicos através de contrato pelas Anotações de Responsabilidades Técnicas – ART's. No caso dos Engenheiros são empregados que desempenham suas funções analisando processos de diversas especialidades, tais como, Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Engenharia de Pesca, e etc. No caso das atividades meio, são empregados que exercem atividades nos setores de Contabilidade, Informática, Procuradoria Jurídica, Recursos Humanos, Arquivo, Atendimento, Setor Financeiro, Setor de Arrecadação, Dívida Ativa, Manutenção, Presidência, Setor de Registro e Cadastro e Superintendência Administrativo-Financeiro, com atendimento presencial ou telefônico.

Gráfico 3: Escolaridade dos funcionários

Nível de Escolaridade é composto por Nível fundamental, médio, superior e de Pós-graduação.



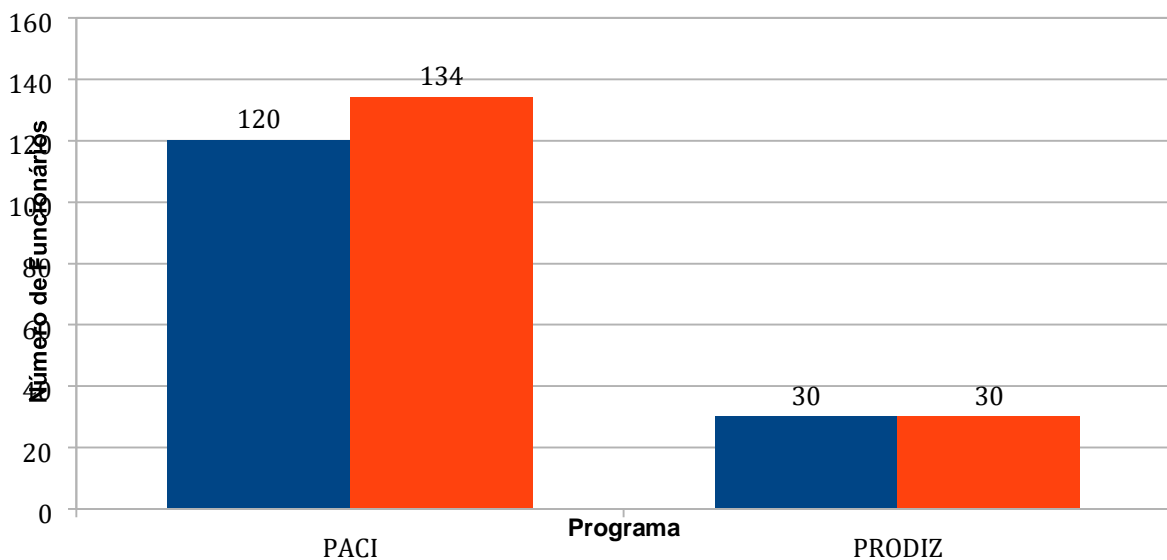
Fonte: elaborado pela autora.

Conforme o Gráfico 3, 38% dos participantes possuem algum nível superior



de escolaridade, 28% possuem, além da graduação, algum nível de especialização, 30% possuem nível médio e 4% possuem nível fundamental. Nesse contexto, a organização mostra-se bastante heterogênea. Assim, o Conselho elaborou um programa de incentivo a formação para motivar os empregados, oferecendo um percentual de 10% de aumento no salário, para o empregado graduado, 20% de aumento para especialista, e 40% de aumento para mestrado. Tal iniciativa formouse uma ação conjunta da administração do Crea-CE para melhoria contínua pessoal e profissional dos empregados.

Gráfico 4: Programas de treinamento e capacitação



Fonte: elaborado pela autora.

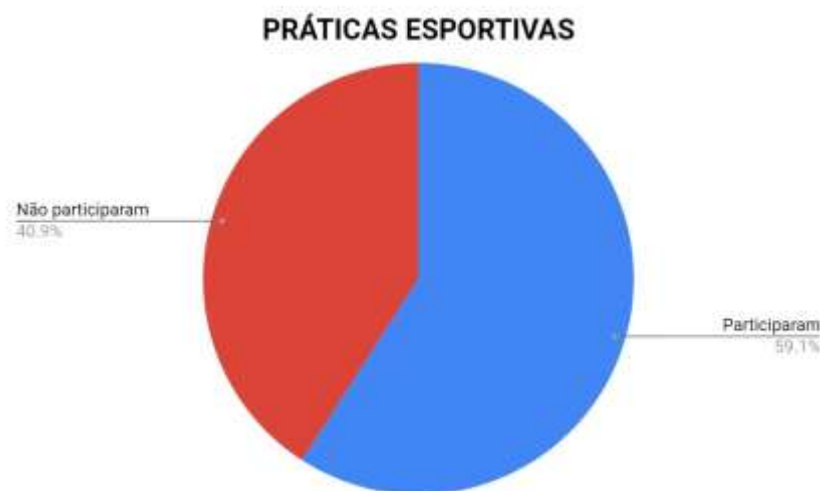
O Programa de Treinamento e Capacitação compreende a promoção de treinamento de forma online, gratuita e de bastante acessibilidade, concedendo abono para aqueles que cumprirem todos os critérios estabelecidos no Programa.

Conforme o Gráfico 4, cerca de 120 funcionários efetivos participaram e atingiram os critérios estabelecidos no programa PACI, correspondendo por cerca de 89,55% de todo o corpo funcional que equivale a 134 funcionários efetivos, 30 estagiários participaram do Programa de Aprendizagem para Estagiários e Jovens Aprendizizes (PRODIZ), tendo assim adesão de 100%. O Programa Anual de Capacitação Interativa - PACI, tem a finalidade de promover treinamento para os empregados de forma online, gratuita e acessível, ou seja, são disponibilizados 06 cursos, sendo 03(três) obrigatórios e 03(três) de livre escolha, listados no ANEXO-I do PACI, listados em plataformas digitais como por exemplo, a plataforma digital EVG

– Escola Virtual do Governo-EVG, e Escola Virtual do Tribunal de Contas da União – TCU e Fundação Getúlio Vargas - FGV, e o critério é que sejam alcançadas as notas máximas de cada Curso, correspondente a 70 pontos, onde o empregado se inscreve virtualmente em 03(três) cursos obrigatórios, já determinado pelo Conselho e 03 (três) de livre escolha, o empregado tem um prazo de até 31 de outubro do ano em exercício para apresentar os Certificados através de um formulário intitulado de Solicitação de Registro de Formação no sistema Intranet do Crea-CE, anexando os Certificados e período de conclusão de cada Curso.

O resultado foi bastante positivo, cerca de 90% dos empregados atingiram os critérios estabelecidos do PACI, ou seja, houve uma adesão bastante significativa, gerando impactos positivos na qualidade e satisfação tanto pros empregados como para o Conselho. O Conselho também elaborou o Programa de Aprendizagem para Estagiários e Jovens Aprendizes (PRODIZ), que tem como objetivo capacitação continuada dos jovens aprendizes e Estagiários, estimulando o desenvolvimento e competência, visando bom desempenho, aumento da produtividade e capacitação contínua dos jovens aprendizes e estagiários, cujo resultado bastante satisfatório pela participação de mais de 30(trinta) Estagiários e Jovens Aprendizes, atingindo os critérios estabelecidos pelo programa, sendo resultados alcançados pelo Conselho através de relatórios pelo setor de Recursos Humanos.

Gráfico 5: Programas de práticas esportivas

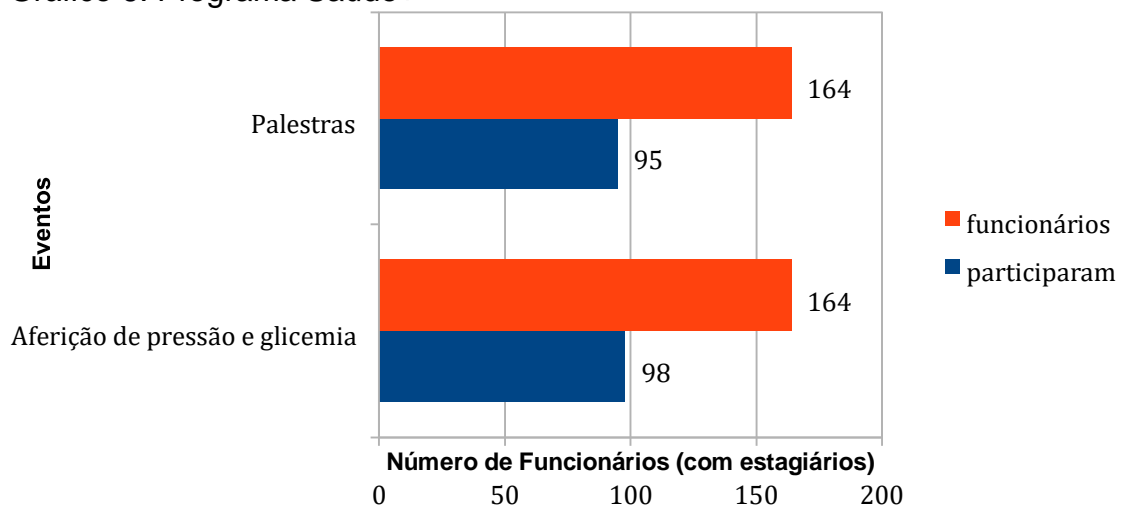


Fonte: elaborado pela autora.

O Programa de Práticas Esportivas compreende atividades tais como: corrida de rua, caminhada ecológica e passeio ciclístico, e que aqueles que aderirem ao Programa e comprovarem através de Certificados, ao final do ano em curso, são bonificados com Vale Alimentação extra.

Conforme o Gráfico 5 indica, que 40.9% não participaram das práticas esportivas e 59,10% não participaram das atividades. O Programa de Práticas Esportivas, tem como objetivo incentivar o corpo de empregados a práticas esportivas, melhorando a qualidade de vida desse empregados, diminuindo o afastamento do empregado pela apresentação de Atestados médicos, os empregados deverão apresentar os Certificados de participação desses eventos esportivos, tais como: corridas de ruas, passeios ciclísticos, caminhadas ecológicas, na Célula de Recursos Humanos, preenchendo o formulário disponível na INTRANET do Crea-CE, anexando os comprovantes de participação nos eventos. Após, esses procedimentos, os empregados serão bonificados com um vale-alimentação extra ao final do ano letivo. Observou-se uma grande participação por parte dos empregados nas práticas esportivas. Destaca-se que as mais praticadas foram corrida de rua, caminhada ecológica. Os empregados que não aderiram ao programa, sendo possivelmente justificado, por limitação física, através de atestado médico e idade avançada de alguns empregados.

Gráfico 6: Programa Saúde+



Fonte: elaborado pela autora.

As Palestras do Programa Saúde + compreendem campanhas de vacinação, palestras informativas, verificação de pressão arterial e glicemia, demonstrando dessa forma, alcançar a qualidade de vida dos Colaboradores.

Conforme o Gráfico 6, a organização ofertou cinco (5) palestras informativas ministradas por enfermeiros, educadores físicos, nutricionistas e outros profissionais da saúde (Palestras sobre: Qualidade de vida e fatores de risco; Como manter o coração saudável; Gerenciando emoções; Câncer de mama; Saúde do Homem e Pressão e Glicemia) a aberta a todos os 164 funcionários, sendo a média de participação nas palestras em torno de 58%, representando em números o total de 95 participantes, conforme relatórios da Célula de Recursos Humanos. Além disso, é possível inferir que houve a aferição de pressão arterial e glicemia em quase 60% dos funcionários da organização, ou seja, 98 pessoas participaram desse evento, sendo que nesses momentos foram realizadas campanhas de vacinação com adesão de 40 funcionários para o tétano, 85 para hepatite B e 148 para Influenza. É importante observar que alguns empregados não aderiram à vacinação contra o tétano, fato esse justificado pois os mesmos já haviam tomado a vacina anteriormente. As campanhas de vacinação no Conselho demonstram preocupação quanto a diminuição dos atestados médicos por gripes ou doenças como o tétano, hepatite, ao mesmo tempo que gera qualidade de vida. A iniciativa das campanhas de vacinação e palestras com profissionais de saúde para os empregados foram realizadas por meio de parceria do Crea-CE com a Unimed Fortaleza.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Verificou-se que o Programa Saúde+ é uma iniciativa da gestão do CreaCE com o intuito de promover uma melhora na qualidade de funcionários por meio de um calendário específico de palestras com temas relativos à saúde, incentivo à participação em eventos esportivos, oferta de campanhas de vacinação e cursos de atualização, haja vista a melhoria contínua da organização e a satisfação da realização do trabalho para o colaborador e conseqüentemente para o usuário do serviço público oferecido pelo Crea-CE.

Tal iniciativa é uma ação conjunta da administração do Crea-CE para fomentar a qualidade de vida dos funcionários em conjunto com o Programa Saúde+ (palestras informativas em parceria com a Unimed, campanhas de vacinação, campanhas de conscientização) e incentivo a práticas de atividades esportivas

Diante da análise dos gráficos acima é importante mencionar que 53% da força de trabalho são do sexo masculino e 47% do sexo feminino. Isto indica a não existência de uma disparidade nas ocupações no órgão entre os sexos. Nesse contexto, acrescenta-se que a atividade fim conta com o trabalho externo de cerca de 45 agentes de fiscalização e um grupo de engenheiros com funções internas.

Outro aspecto importante observado foi no tocante a capacitação dos funcionários por meio do Programa de Capacitação de Treinamento Interativo (PACI) cuja finalidade é promover treinamento para os funcionários de forma online, gratuita e acessível, sendo que a participação dos funcionários no PACI é premiada com um abono em dinheiro para aqueles que cumprirem os critérios estabelecidos, assim como os estagiários da organização. Logo, ambas as forças de trabalho receberam incentivos financeiros, determinados em acordo coletivo, sendo notório uma melhora da qualidade de vida, pessoal e profissional.

Nesse contexto, a organização elaborou um programa de incentivo à formação para motivar os funcionários. Assim, incrementou para quem é graduado o percentual de aumento de 10% no salário, 20% para especialistas e 40% para mestres, sendo possível notar entre os funcionários uma busca por cursos de graduação, especialização e mestrado tanto para o incremento salarial como para melhoria contínua pessoal e profissional.

É importante observar o número relativamente pequeno de adesão à vacinação contra o tétano, fato este justificado pelos funcionários por já terem tomado a vacina anteriormente. Entretanto, as campanhas de vacinação demonstram a preocupação da organização com a qualidade de vida de funcionários, tentando promover a diminuição do número de atestados por gripe ou doenças, ao mesmo tempo que gera qualidade de vida para os funcionários. A iniciativa das campanhas de vacinação em conjunto com as palestras com profissionais de saúde para todos os funcionários foi realizada por meio de parceria do Crea-CE com a Unimed-Fortaleza.

Frisa-se que a média de participação das palestras em cerca de 58%, foi justificada pelo horário e o conteúdo das mesmas como fatores de inibição da participação, conforme relatos dos funcionários na comunicação informal estabelecida na organização.

As práticas esportivas, os programas de capacitação, as campanhas de vacinação, as palestras informativas e a verificação de pressão arterial e glicemia demonstram a preocupação da organização com a qualidade de vida dos colaboradores. É importante mencionar que o ano de 2019 foi o ano de inauguração destas atividades, promovendo uma mudança de paradigmas no contexto organizacional, sendo avaliado conforme comunicações informais dos colaboradores como uma inovação, e que o programa veio para alertar sobre problemas de saúde e a importância do bem-estar como prevenção de doenças e estresse.

Vale ressaltar a importância de programas desta natureza nas empresas ou órgãos públicos como forma de promover saúde e bem-estar aos funcionários, bem como aumentar a motivação e melhoria contínua dos serviços.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do ano de 2019 o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Ceará – Crea -CE, promoveu de forma intensa a implementação do Programa Saúde + promovendo uma mudança de paradigmas no contexto Organizacional, sendo avaliado através de comunicações informais dos Colaboradores como uma inovação, e que o programa veio alertar sobre problemas de saúde e a importância do bem-estar como prevenção de doenças e estresse dentro e fora do ambiente Organizacional.

As campanhas de vacinação demonstram a preocupação da Organização com a qualidade de vida dos funcionários, tentando promover a diminuição do número de atestados por gripe ou doenças e ao mesmo tempo gerar qualidade de vida para os funcionários.

As práticas esportivas, foi um incentivo a mais, relatados pelos funcionários para aderir com maior frequência aos eventos esportivos: corridas de ruas, caminhada ecológica, passeios ciclísticos.

Os Programas de Capacitação é uma forma de incentivo a formação para motivar os funcionários, sendo possível notar entre os funcionários uma busca maior por cursos de graduação, especialização e mestrado, resultando para uma melhoria salarial, por conta da bonificação, como também profissional e pessoal.

Resultando dessa forma, uma satisfação entre a Organização e seus Colaboradores.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, jun. 1998.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 35-48, maio 2010.
- ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso. **Estudo de caso em pesquisa e avaliação educacional**. Brasília: Liber Livros, 2008. 68 p. (Série Pesquisa: Vol. 13).
- BARATIERI, T.; VECCHIA, A. C. G. D.; PILGER, C. A gestão da saúde do trabalhador nos municípios da 5ª regional de saúde do Paraná. **REAS – Revista de Enfermagem e Atenção à Saúde**, Uberaba, v. 1, n. 1, p. 57-69, jan. 2012.
- BRANDÃO, M. G. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 50-61, set. 1993.
- BONIFÁCIO, D. D. L.; FREITAS, L. S.; MATOS, G. S. Percepção de qualidade de vida no trabalho e sua relação com a presença de sintomas de estresse. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 4., 2007, Resende. **Anais** [...] Resende: Faculdades Dom Bosco, 2007. p. 1-12.
- CAMPOS, Vicente Falconi. **TQC - Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO CEARÁ. **Plano de ação Fortaleza-CE/2018**. Fortaleza: CREA-CE, 2018. Disponível em: [http://www.creace.org.br/download/PDF/secao\\_downloads/Plano\\_de\\_Acao.pdf](http://www.creace.org.br/download/PDF/secao_downloads/Plano_de_Acao.pdf). Acesso em: 10 mar. 2020.
- DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. **CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro**, [s. l.], v. 1, n. 3, p. 39-49, dez. 2012.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.



FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: EdUECE, 2002.

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

GRAY, D. E.; COSTA, R. C. **Pesquisa no mundo real**. Porto Alegre: Penso-Artmed, 2011.

GOLDEMBER, Mirian. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisas qualitativas em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Record, 2012.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, jun. 2018.

GUBA, E. G.; LINCOLN, Y. **Effective evaluation**. San Francisco: Jossey Bass, 1981.

JACKSON FILHO, J. M. *et al.* Desafios para a intervenção em saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 1-7, dez. 2018.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 1-35, jun. 2019.

LAUX, Rafael Cunha *et al.* Programa de Ginástica Laboral e a Redução de Atestados Médicos. **Cienc Trab.**, Santiago, v. 18, n. 56, p. 130-133, ago. 2016.

LIJPHART, A. Comparative politics and the comparative method. **The American political science review**, [s. l.], v. 65, n. 3, p. 682-693, set. 1971.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade em economia globalizada. São Paulo: Atlas, 1997.

MARTINS, G. A. **Estudo de caso**: uma estratégia de pesquisa. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, maio 1991.

MENDES, Jussara Maria Rosa; WUNSCH, Dolores Sanches. Serviço Social e a saúde do trabalhador: uma dispersa demanda. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, v. 1, n. 107, p. 461-481, set. 2011.

NANJUNDESWARASWAMY, T. S.; SWAMY, D. R., Review of Literature on Quality of Worklife. **International Journal for Quality Research**, [s. l.], v. 7, n. 2, p. 201214, fev. 2013.

OLIVEIRA, J. R. G. O. **A prática da ginástica laboral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **WHA57.17 Global strategy on diet, physical activity and health**. Gênova: OMS, 2004. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=1181-resolucao-57-17-estrategia-global-para-dieta-atividade-fisica-e-saude-1&category\\_slug=doencas-nao-transmissiveis-948&Itemid=965](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_docman&view=download&alias=1181-resolucao-57-17-estrategia-global-para-dieta-atividade-fisica-e-saude-1&category_slug=doencas-nao-transmissiveis-948&Itemid=965). Acesso em: 10 abr. 2020.

POUPART, J. *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **RIC Cairu**, [s. l.], v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015.

ROCHA, J. C. **Estudo de caso**: metodologia e epistemologia. [S. l.]: JusBrasil, 2016. Disponível em: <https://joseclaudiorocha.jusbrasil.com.br/artigos/332690218/estudode-caso>. Acesso em: 10 mar. 2020.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

SANTOS, C.; RIGUETTI, R. S. **Avaliação de desempenho nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SRIVASTAVA, S.; KANPUR, R. A study on quality of work life: key elements & it's implications. **Journal of Business and Management**, [s. l.], v. 16, n. 3, p. 54-59, mar. 2014.

SURIÑACH, J.; ROYUELA, V.; LÓPEZ-TAMAYO, J. The institutional vs. the academic definition of the quality of work life, what is the focus of the European commission? **Social Indicators Research**, [s. l.], v. 86, n. 3, p. 401-415, maio 2008.

VELOSO, E. F.; SCHIRRMESTER, R; LOMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Administração e Diálogo**, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 35-58, jan. 2007.