

## QUALIDADE DE VIDA *VERSUS* FELICIDADE NO TRABALHO: UM ESTUDO COM ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA IES PRIVADA DO OESTE DE SANTA CATARINA<sup>1</sup>

Bertha Elizabeth Perez Resmer<sup>2</sup>

Leossania Manfroi<sup>3</sup>

Silviane Lawall Soares<sup>4</sup>

Mara Lúcia Grando<sup>5</sup>

Rodrigo Menegon<sup>6</sup>

### RESUMO

O objetivo do estudo foi verificar como a qualidade de vida e a felicidade no ambiente de trabalho está sendo percebida pelos acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina. Para atender objetivo proposto, quanto aos procedimentos metodológicos o método científico adotado foi o indutivo. O nível de pesquisa foi o descritivo, quanto ao delineamento a pesquisa foi classificada como um delineamento ou survey. O instrumento de coleta de dados foi a entrevista. A população foi composta por 179 acadêmicos dos cursos de graduação de Administração e Ciências Contábeis. A amostra ficou delimitada por 61 estudantes respondentes da pesquisa. Os resultados evidenciam que o orgulho da organização, dos seus valores e da sua contribuição para a sociedade é um dos aspectos que torna os colaboradores mais felizes. Justiça e respeito são importantes condutores de felicidade e satisfação no ambiente de trabalho. Garantir oportunidades de promoções e/ou aumentos salariais dentro da organização, através de uma política de plano de carreira é uma forma de valorização dos seus colaboradores. Realização profissional é outro importante ponto que propicia o aumento da felicidade dos colaboradores. Bem como, autonomia e um bom gestor de equipes. Por fim, merece destaque o quesito salário, tendo sido apontado como item de maior importância na relação laboral entre os entrevistados, embora isso não signifique que estejam satisfeitos com seus salários.

**Palavras-chaves:** Acadêmicos. Qualidade de Vida. Felicidade. Trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

O mundo corporativo está sempre em constantes transformações e as novas tecnologias aceleram ainda mais a velocidade dessas mudanças. Até a década de 80 o que se entendia por geração era a sucessão entre pais e filhos, ou seja, havia uma nova geração a cada 20, 25 anos. Com a grande velocidade e alternância tecnológica atual também presenciamos um

---

<sup>1</sup> Artigo científico apresentado como requisito para a obtenção do título de especialista em Gestão de Pessoas.

<sup>2</sup> Aluno do curso MBA Executivo – Gestão de Pessoas II da Uceff Faculdades. E-mail: bpresmer@hotmail.com.

<sup>3</sup> Orientador do artigo – professor(a) da Uceff Faculdades. E-mail: leossania@uceff.edu.br.

<sup>4</sup> Professora do Curso de Administração da UCEFF. Email: silviane@uceff.edu.br

<sup>5</sup> Docente da Uceff, engproducao@uceff.edu.br.

<sup>6</sup> Docente da Uceff, rodrigomenegon@uceff.edu.br.

encurtamento desse espaço de tempo para o surgimento de uma nova geração. A ponto de se dizer que a cada 10 ou 5 anos surgem novas gerações (ACOSTA, 2019).

Em uma empresa pode-se encontrar três gerações diferentes: a geração X, mais conhecidos como baby boomers são os nascidos entre 1965 e 1978; a geração Y nasceu entre 1979 e 1995; e a geração Z que são os nascidos entre 1996 e 2010. Isso, além de demandar maiores esforços dos gestores para amenizarem os conflitos entre as gerações, também faz com que eles e as organizações tenham que se reinventar em períodos cada vez mais curtos de tempo, assim como toda a gestão de pessoas dentro das empresas. (ACOSTA, 2019; FAGUNDES, 2011).

Em curto espaço de tempo a geração Z será maioria dentro das organizações e suas expectativas e anseios bem diferentes das gerações que a precederam. O que deixa claro a necessidade das organizações se prepararem adequadamente para a chegada desses novos profissionais aos postos de trabalho. Afinal, eles enxergam o mundo corporativo de uma outra maneira e, conseqüentemente, com seus novos hábitos influenciam diretamente as relações organizacionais. (ACOSTA, 2019).

A principal característica da geração Z é a conectividade, tendo em vista que já nasceram utilizando a tecnologia e internet. Gostam de flexibilidade no trabalho, questionam o modelo tradicional de hierarquia e buscam um trabalho com propósito. É uma geração que prefere exercer uma atividade alinhada com seus valores, o que faz com que não coloquem o salário em primeiro lugar. São também criativos, inovadores, ansiosos, resistentes, críticos, multitarefas, abertos às mudanças, desapegados, entre outras características. (ACOSTA, 2019; FAGUNDES, 2011).

Ao ingressar no mercado de trabalho o jovem passa a dedicar a maior parte da sua vida ao trabalho, logo é muito importante que esteja feliz e satisfeito nesse ambiente. Quando o empregado sente algum desconforto, alguma dor física ou emocional, isso impacta negativamente na qualidade de vida, tendo assim maior dificuldade de concentração e menor produtividade, portanto percebe-se uma maior tendência de sentimentos relacionados a infelicidade e insatisfação (SENDER e FLECK, 2017).

Conhecer os estímulos e as aspirações dos acadêmicos que recentemente ingressam no mercado de trabalho é muito importante para que as empresas possam oferecer soluções de gestão de pessoas adequadas a sua realidade, ao seu público e aos seus objetivos estratégicos. Além de que pode ser um fator chave para atrair e reter talentos (FERREIRA, 2017).

Diante do exposto apresenta-se a questão problema da pesquisa: **Como a qualidade de vida e a felicidade no ambiente de trabalho é percebida pelos acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina?** O objetivo do estudo foi verificar como os acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina percebem a sua qualidade de vida e a felicidade no trabalho.

O estudo justifica-se uma vez que o trabalho pode interferir de forma tanto negativa, quanto positiva na vida das pessoas. Logo, identificar quais os pontos que mais desagradam ou geram desconforto para os trabalhadores dentro das organizações é a melhor forma de poder atuar na raiz do problema, implementando medidas e estratégias que gerem maior qualidade e satisfação para os mesmos. Esta pesquisa de qualidade de vida e satisfação no trabalho também pode ser um forte indicador para que a IES verifique e entenda melhor se os seus estudantes estão satisfeitos com o curso e a profissão.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Para atender o objetivo que sustenta este estudo, a revisão de literatura foi estruturada em quatro tópicos. O primeiro trata da qualidade de vida no trabalho, o segundo tópico apresenta modelos que medem a qualidade de vida no trabalho, o terceiro tópico trata da felicidade no ambiente de trabalho e por fim apresenta-se aspectos relacionados ao papel da organização e da liderança na qualidade de vida e felicidade do empregado.

### **2.1 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida está diretamente ligada a questões como o bem-estar, a satisfação e a felicidade de um indivíduo ou grupo de pessoas. Levando para o mundo corporativo, o conceito não diverge muito disso e podemos dizer que a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT - é fruto de um conjunto de ações e políticas que uma empresa implementa e adota visando alcançar inovações tecnológicas, estruturais e gerenciais que gerem melhorias no ambiente de trabalho, impactando positivamente na satisfação e na saúde dos seus colaboradores (FERREIRA, 2017).

A palavra trabalho vem do latim e significa “*tripalium*”, que era um instrumento de tortura. Se fizermos uma breve retrospectiva histórica podemos perceber que o termo

trabalhador sempre esteve ligado a figuras como de escravos, de servos, de imigrantes. A indivíduos menos favorecidos na sociedade e ao sofrimento e más condições de trabalho (FERREIRA, 2017).

Com o crescimento acelerado da população mundial e, conseqüentemente, da demanda por produtos, a prosperidade econômica dependia do aumento da produtividade nas indústrias. A partir do século XVIII e XIX economistas e engenheiros liderados por nomes como Adam Smith, Taylor e Fayol buscaram melhores formas de execução das tarefas. O foco era o aumento da produtividade e geração de riqueza, sem levar em conta as necessidades básicas dos trabalhadores. As condições de trabalho eram desumanas, com baixos salários e jornadas de trabalho que chegavam a até 18 horas diárias (CHAMON, 2017).

Na década de 1930, em reação a administração científica de Taylor, surgiu a Escola das Relações Humanas. Foi através de um experimento realizado por Elton Mayo e outros cientistas em uma fábrica do setor elétrico em Chicago, cujo objetivo era relacionar a produtividade com a intensidade da iluminação no ambiente de trabalho. Embora, na época, não tenham encontrado uma relação direta entre essas duas variáveis, descobriram que o nível de produção era influenciado por variáveis psicológicas como a interação social e o conteúdo do cargo (FERREIRA, 2017).

Para Ferreira (2017) a Escola de Relações Humanas trouxe grandes contribuições e avanços para que se entendesse que o processo produtivo requer tanto uma organização técnica quanto social para alcançar seus objetivos, ou seja, necessita também contemplar o ser humano e seus aspectos biológicos, psicológicos e sociais.

A denominação Qualidade de Vida no Trabalho - QVT – surgiu na Inglaterra no início da década de 1950. Quando Eric Trist e outros pesquisadores desenvolveram estudos baseados na abordagem sociotécnica, a qual considera as relações sociais nas organizações, as condições de trabalho, as tarefas e as condições técnicas para executá-las. Esses estudos levavam em consideração a satisfação do trabalhador. Enfim considerou-se a tríade: indivíduo, trabalho e organização. A partir daí os cargos e tarefas deveriam ser adaptados às necessidades dos trabalhadores e da tecnologia da organização e não ao contrário (FERREIRA, 2017).

Na década de 1960 o movimento ganhou força com o desenvolvimento da teoria contingencial, que preconiza que cada organização possui características únicas, sendo influenciada pelo seu ambiente externo e, portanto, não existe um modelo único de gestão e estrutura organizacional (FERREIRA, 2017). A partir daí as pessoas passaram a ser olhadas

com mais atenção pelas organizações e surgiram vários modelos de avaliação da qualidade de vida no trabalho.

## 2.2 MODELOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os modelos de QVT proporcionam referenciais para a avaliação da satisfação dos trabalhadores, enfatizando diferentes critérios e indicadores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho. Dentre os principais modelos temos: Emery e Trist (1950); Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley (179); Werther e Davis (1983). A seguir veremos, resumidamente, cada um deles.

### 2.2.1 Modelo de Emery e Trist

Este modelo foi desenvolvido por Eric Trist a partir de 1950 e demonstrou que a insatisfação dos trabalhadores do setor de minas do Reino Unido era menos motivada pelo salário do que pela organização do trabalho. Procurou entender as condições que levam a maior comprometimento com o trabalho através da chamada abordagem sociotécnica (FERREIRA, 2017).

O Quadro 1 descreve as propriedades do trabalho de acordo com a abordagem sociotécnica.

#### Quadro 1 - Propriedades do trabalho

Variedade e Desafio	Deve conter sempre desafios e variedade de tarefas.
Aprendizagem contínua	Deve oferecer uma perspectiva de aprendizagem regular.
Margem de manobra e autonomia	Deve estimular a capacidade de decisão.
Reconhecimento e apoio	Deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização.
Contribuição social que faz sentido	Deve conter o prazer de contribuir para a sociedade.
Futuro Desejável	Deve permitir vislumbrar um futuro desejável e atividades de aperfeiçoamento e orientação.

Fonte: Ferreira (2017).

De acordo com o Quadro 1 a abordagem sociotécnica visa organizar o trabalho de forma que estimule o comprometimento e melhore o desempenho, considerando 6 propriedades que englobam tanto aspectos intrínsecos do trabalho, quanto extrínsecos, tais como: salário justo, estabilidade, saúde e segurança.

### 2.2.2 Modelo de Walton

Walton (1973) declarou que a QVT é o entendimento das aspirações humanas, baseado na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa (REIS JÚNIOR, 2008). Seu modelo considera 8 critérios que afetam de forma mais significativa a satisfação do trabalhador, conforme podemos visualizar no Quadro 2.

#### Quadro 2 - Critérios que afetam o trabalhador

Condições de segurança e saúde	Horários razoáveis; Mínimo risco de doenças e danos físicos; Limites de idade para trabalhos prejudiciais ao bem-estar da faixa etária.
Compensação justa e adequada	Relação do salário X esforço (físico e mental); Habilidades, experiência, responsabilidades; Equidade interna; Equidade externa.
Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidade	Nível de autonomia; O quanto demanda habilidade múltiplas; Existência de informações e perspectivas; Complexidade de tarefas e possibilidade de planejamento.
Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego	Oportunidade de carreira e crescimento contínuo; Limitações (formação) X Crescimento.
Integração social na empresa	Relações interpessoais; Grau de identidade com a organização.
Constitucionalismo	Normas que estabeleçam direitos e deveres; Direito à privacidade, tratamento justo e liberdade de diálogo.
Trabalho e espaço total de vida	Trabalho X Vida pessoal (jornada, mudanças).
Relevância social da vida no trabalho	Responsabilidade social e ambiental.

Fonte: Ferreira (2017).

Observa-se no Quadro 2 que segundo Walton a QVT deve resultar numa organização mais humanizada, onde o trabalho envolva uma remuneração adequada as responsabilidades, com autonomia dos cargos de acordo com suas especializações e complexidades, o recebimento de feedbacks dos seus desempenhos e com variedade de tarefas com o intuito de enriquecer o trabalho e propiciar o desenvolvimento pessoal dos indivíduos dentro das organizações. (CHAMON, 2011).

### 2.2.3 Modelo de Hackman e Oldham

O modelo de Hackman e Oldham foi proposto em 1974 deriva de um estudo anterior de 1971, onde os autores investigaram os elementos presentes no trabalho que causam motivação aos trabalhadores. Esses elementos foram chamados de Dimensões Básicas da Tarefa e são eles: a) Variedade de habilidade; b) Identidade da Tarefa; c) Significação da Tarefa; d) Inter-relacionamento; e) Autonomia; f) Feedback.

Quando esses 6 elementos básicos são combinados com outras 5 variáveis de contexto: possibilidade de crescimento; segurança no trabalho; compensação (salários e benefícios); ambiente social e supervisão, produzem certos estados psicológicos que determinam atitudes e comportamentos, tais como: motivação ou desmotivação, satisfação ou insatisfação, permanência no emprego ou não (FERREIRA, 2017).

#### 2.2.4 Modelo de Westley

O modelo de Westley foi publicado em 1979 e considera que a qualidade de vida no trabalho é afetada por 4 elementos principais: econômico, político, psicológico e sociológico. E segundo o autor estes elementos são causas de injustiças, inseguranças, alienações e faltas de organização (REIS JÚNIOR, 2008).

Westley propõe a realização de ações com a participação dos trabalhadores para a solução dos mesmos, tais como: participação nas decisões e nos lucros da empresa; criação de políticas públicas através de sindicatos de trabalhadores; informações sobre desempenho e autoavaliação para melhorar interesse e indicadores como absenteísmo e turnover; enriquecimento das tarefas; autodesenvolvimento e trabalho em equipe para diminuir a falta de envolvimento (anomia).

#### 2.2.5 Modelo de Wether e Davis

Para esses estudiosos a QVT está baseada num projeto de cargo que inter-relaciona fatores ambientais, comportamentais e organizacionais (FERREIRA, 2017). Eles propõem a análise desses elementos com o intuito de criar um projeto de cargo que visa aproveitar ao máximo as habilidades do trabalhador, aumentando sua motivação e, conseqüentemente, melhorando a QVT, conforme sintetizado no Quadro 3.

**Quadro 3 – QVT e projeto de cargo**

Fatores ambientais	Fatores comportamentais	Fatores organizacionais
Expectativas sociais	Autonomia e retroinformação	Fluxos e práticas de trabalho
Habilidades e disponibilidade de empregados	Variedade do cargo e identidade da tarefa	Métodos e processos

Fonte: Ferreira (2017).

O Quadro 3 apresenta explica os fatores ambientais, comportamentais e organizacionais, sendo: a) Ambientais – o projeto de cargo deve levar em conta as expectativas sociais, bem como as habilidades e disponibilidades de mão-de-obra no mercado. O cargo não deverá ser tão complexo a ponto de obrigar a importação de trabalhadores, nem tão simples a ponto de menosprezar e desmotivar a mão-de-obra disponível; b) Comportamentais – os cargos devem oferecer autonomia a ponto dos indivíduos assumirem as responsabilidades inerentes ao trabalho, a variedade do cargo deve reduzir o tédio e a fadiga, a identidade do cargo deve propiciar satisfação e orgulho, sem esquecer a retroinformação necessária a avaliação de desempenho e motivação dos indivíduos; c) Organizacionais – os cargos e as tarefas devem propiciar um fluxo coerente de trabalho, deve adotar métodos e processos que otimizem o trabalho (CHAMON, 2011).

### 2.3 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO E DA LIDERANÇA

Uma organização é uma unidade social, intencionalmente constituída, que combina esforços e recursos com o intuito de alcançar propósitos coletivos. As organizações funcionam como sistemas abertos, formadas por partes interdependentes que transformam recursos (insumos, mão-de-obra, capital, equipamentos, etc) em resultados (bens e serviços), onde complexas e contínuas interações entre as partes e o ambiente acontecem e se retroalimentam (CHIAVENATO, 1992).

A eficácia e o sucesso organizacional dependem dessas múltiplas interações. Existe uma complexa e ampla gama de interesses que precisam ser satisfeitos e bem administrados para que as organizações alcancem os objetivos previstos com sucesso. É preciso satisfazer as expectativas de diversos stakeholders (acionistas, empregados, gerentes, fornecedores, comunidade, governo, clientes) (CHIAVENATO, 1992; CHAMON, 2011).

Nesse complexo sistema organizacional encontram-se as pessoas, que por meio de seus conhecimentos, técnicas, habilidades e atitudes irão contribuir e influenciar na forma como a organização irá alcançar os objetivos propostos. Daí a importância de se observar o grau de satisfação das pessoas em relação ao trabalho que executam e de que forma isso interfere em seus desempenhos. Portanto, estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT são fundamentais (CHAMON, 2011).

A Qualidade de Vida no trabalho – QVT resulta de variáveis objetivas e subjetivas que envolvem as pessoas nas organizações. É preciso encontrar um ponto de equilíbrio entre os

objetivos e interesses das instituições e de seus colaboradores. Nesse contexto, principalmente questões que envolvem a integração social na empresa, que considera como critérios para a QVT os relacionamentos entre colegas e com a chefia, igualdade, ausência de preconceitos e etc, evidenciam a importância da liderança para um bom ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a melhoria da satisfação e dos resultados da equipe (CHAMON, 2011).

Nas relações de trabalho existem muitas expectativas entre empresa, gestor e empregado. Estabelece-se um contrato psicológico permeado por um conjunto de crenças em relação a obrigações mútuas mantidas entre as partes. Expectativas frustradas geram perda de confiança, insatisfação e desmotivação, ocasionando a ruptura desse contrato psicológico (CHAMON, 2011).

Percebe-se, portanto, que o papel da liderança é crucial para estabelecer e zelar por um bom clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho. Segundo Half (2017) os segredos das empresas e colaboradores mais felizes são: orgulho da organização; justiça e respeito; valorização; realização profissional e autonomia. O próximo tópico aborda mais detalhadamente a questão da felicidade no trabalho, bem como seus benefícios.

#### 2.4 A FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Apesar dos estudos acerca do tema ainda serem recentes e controversos quanto aos impactos da felicidade no desempenho e resultados das organizações, tem prevalecido, tanto nas organizações, quanto nos meios acadêmicos, um certo consenso de que pessoas felizes no trabalho produzem mais e melhor, tendem a ser mais comprometidas e dedicadas (FERREIRA, 2017).

Alguns estudos apontam que a felicidade no trabalho reduz absenteísmo, acidentes, turnover; assim como aumenta desempenho, produtividade, qualidade de produtos/serviços, satisfação de clientes, vendas, saúde dos colaboradores e lucratividade. Ainda assim, é importante ressaltar que a felicidade, além de ser afetada por componentes organizacionais, também é resultante de componentes individuais, como traços de personalidade, variáveis demográficas, culturais e vocação e; portanto, não existe uma receita que funcione para todos (SENDER e FLECK, 2017).

Segundo Fernandes (2015) ser feliz é a melhor coisa que as pessoas e as empresas podem fazer na vida. A satisfação faz com que cresçam e consigam ganhar mais. Para o autor o lucro é consequência da felicidade. Mas como tornar as pessoas e as organizações mais

felizes? Para Fernandes é preciso humanizar a gestão de pessoas dentro das organizações, os líderes precisam ser mais efetivos sem perder a afetividade e as pessoas precisam ser protagonistas da sua própria história contando com o apoio da empresa para se desenvolverem. Márcio Fernandes foi CEO da Elektro, uma empresa setor de energia em São Paulo e criou e implantou o que chama de nova filosofia de gestão. A Elektro em 2015 alcançou o índice de 99% de satisfação dos colaboradores na 19ª edição da Great Place to Work, destacando-se entre vinte países e sendo eleita a melhor empresa para se trabalhar na América Latina. (FERNANDES, 2015).

Essa nova filosofia de gestão é um ciclo que se apoia em quatro pilares: acreditar, praticar, melhorar e compartilhar. Onde acreditar significa cuidar e respeitar as pessoas. Praticar engloba escutar, aprender, comunicar e desenvolver as pessoas. Melhorar envolve engajamento, protagonismo e superação. E, finalmente, compartilhar os sucessos com todos é uma forma de permear, influenciar e melhorar a organização e o mundo (FERNANDES, 2015).

Importante entender que essa nova filosofia de gestão é um ciclo orgânico, interativo e aberto que se retroalimenta e propicia um círculo virtuoso de benefícios, desenvolvimento e inovações constantes como uma espiral sem fim (FERNANDES, 2017).

Percebe-se, portanto, que a felicidade deve ser tratada como ponto estratégico dentro das organizações. E, colocá-la em prática requer em primeiro lugar uma liderança competente, confiante, desafiadora e facilitadora do desenvolvimento; em segundo uma comunicação clara, transparente e imparcial; e em terceiro e último lugar objetivos claros e bilaterais para o alcance de resultados sólidos e crescentes.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O objetivo do estudo foi verificar como os acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina percebem a sua qualidade de vida e a felicidade no trabalho. Visando atender o objetivo do estudo, quanto aos procedimentos metodológicos a pesquisa adotou o método científico indutivo. O nível de pesquisa foi a descritiva e o delineamento foi o levantamento ou *survey*.

O método científico utilizado nesta pesquisa foi o método dedutivo. Os métodos esclarecem os procedimentos lógicos que deverão ser investigados no processo científico. Estes são desenvolvidos a partir de um elevado grau que possibilitam o pesquisador a decidir acerca do alcance de toda sua investigação, sendo assim seguir as regras dos fatos e da validade de

todas suas generalizações (GIL, 2014).

A análise descritiva tem grande preocupação em investigar e descobrir as características de determinado fenômeno. A pesquisa descritiva usa de técnicas estatísticas como cálculos do percentual, média entre outros para analisar os dados e dar suporte as interferências do pesquisador (BEUREN, 2008).

Quanto ao delineamento a pesquisa foi classificada como levantamento ou *survey*. Para Figueiredo et al. (2014) o levantamento ou *survey* refere-se a uma coleta de dados junto a um número significativo de pessoas sobre determinado tema pesquisado. A análise é quantitativa e busca informações acerca do perfil e características da população pesquisada por meio da amostra participante da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada no mês de março de 2020 através da aplicação do questionário em escala *Likert* de 5 pontos para 40 acadêmicos de administração e 44 acadêmicos de Ciências contábeis, totalizando uma amostra de 84 acadêmicos da referida IES. Destes, 23 questionários foram descartados por inadequações no preenchimento. Esse questionário contém 39 questões, sendo: a) 6 questões de variáveis demográficas contendo dados pessoais tais como: faixa etária, gênero, estado civil, formação, ramos de atividade e tempo de empresa; b) 31 questões em uma escala *Likert* de 5 pontos; c) 2 questões de múltipla escolha.

Sendo assim, o questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série de perguntas que sempre devem ser respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador. O questionário pode ser enviado ao pesquisado para que ele possa desenvolvê-lo com uma nota explicativa informado a natureza da pesquisa a sua importância e necessidade de se obter as respostas (LAKATOS; MARCONI, 2015). Neste estudo adotou-se o questionário baseado preponderantemente no instrumento de coleta de dados TQWL-42 (FERRO, 2012).

A população do estudo foi composta por estudantes dos cursos presenciais de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina, totalizando uma população de 179 estudantes, onde 91 pertencem ao curso de Administração e 88 cursam Ciências Contábeis. Segundo Beuren (2008) a população não se refere apenas a um determinado grupo de pessoas, mas sim sobre o universo em que se pretende conhecer.

A amostra final da pesquisa foi representada por 61 questionários que foram respondidos de forma completa e adequada, sendo 29 respondentes do curso de administração e 32 respondentes do curso de Ciências Contábeis. Sendo assim, Roesch (2009) aponta que a amostra deve ser extraída de maneira que cada membro da população tenha a mesma chance estatística de ser incluído na amostra.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

O objetivo do estudo foi verificar como os acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina percebem a sua qualidade de vida e a felicidade no trabalho. Neste tópico acontece a apresentação e a análise dos dados e que está estruturada em dois tópicos. O primeiro apresenta a caracterização dos respondentes e o segundo tópico apresenta a avaliação da qualidade de vida e satisfação no trabalho baseado preponderantemente no instrumento de coleta de dados TQWL-42 (FERRO, 2012).

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ACADÊMICOS

A Tabela 1 apresenta a Faixa etária dos estudantes de Administração e Ciências Contábeis participantes da pesquisa.

**Tabela 1- Faixa etária**

Faixa Etária	Frequência Absoluta (Q)	Frequência Relativa (%)
Até 20 anos	34	56
De 21 a 30 anos	24	39
De 31 a 40 anos	3	5
Acima de 40 anos	0	0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme demonstra a Tabela 1, a amostra de acadêmicos é composta por 34 (56%) aluno na faixa etária de até 20 anos, 24 (39%) estão na faixa de 21 a 30 anos e apenas 3 (5%) entre 31 e 40 anos, totalizando 61 amostras validas. A Tabela 2, a seguir, evidencia os gêneros da amostra pesquisada.

**Tabela 2- Gênero**

Gênero	Frequência Absoluta (Q)	Frequência Relativa (%)
Masculino	27	44
Feminino	34	56
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Quando estratificada pelo gênero, conforme a Tabela 2 acima, verifica-se que a amostra de 61 acadêmicos é composta de 27 (44%) pelo gênero masculino e 34 (56%) do gênero feminino, sendo que o total de alunos femininos é ligeiramente superior ao de alunos

masculinos. A Tabela 3 apresenta a distribuição dos estados civis dos acadêmicos participantes da pesquisa.

**Tabela 3- Estado civil**

Estado civil	Frequência Absoluta (Q)	Frequência Relativa (%)
Solteiro(a)	53	87
Casado(a)/união estável	8	13
Viúvo(a)	0	0
Separado(a)/divorciado(a)	0	0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A Tabela 3 acima demonstra que a grande maioria da amostra é de solteiros, que representam 53 (87) dos acadêmicos entrevistados, e os 8 restantes (13%) são de alunos casados ou em união estável.

A Tabela 4 abaixo diz respeito aos cursos de formação dos acadêmicos inqueridos.

**Tabela 4- Formação**

Formação	Frequência Absoluta (Q)	Frequência Relativa (%)
Acadêmico(a) de Administração de Empresas	29	48
Acadêmico(a) de Ciências Contábeis	32	52
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Na Tabela 4 pode-se observar que a distribuição entre os dois cursos ficou bem equilibrado, sendo 29 (48%) de acadêmicos de Administração de Empresas e 32 (52%) de acadêmicos de Ciências Contábeis. A Tabela 5 demonstra o setor de atuação dos estudantes pesquisados.

**Tabela 5- Setor**

Setor	Frequência Absoluta (Q)	Frequência Relativa (%)
Indústria	6	10
Comércio	22	36
Serviços	33	54
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A Tabela 5 acima demonstra que pouco mais da metade da amostra trabalha no setor de serviços, ou seja, 33 (54%), 22 (36%) atuam no comércio e, os 6 (10%) restantes trabalham na indústria. Na Tabela 6 verifica-se o tempo de empresa dos entrevistados.

**Tabela 6- Tempo de empresa**

Tempo de Empresa	Frequência Absoluta (Q)	Frequência Relativa (%)
Até 12 meses	29	48
De 13 a 36 meses	16	26
De 37 a 60 meses	11	18
De 61 a 192 meses	5	8
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A Tabela 6 acima demonstra que praticamente metade da amostra, 29 (48%) possui até 12 meses de empresa, 16 (26%) entre 13 e 36 meses, 11 (18%) entre 37 e 60 meses, por fim, 5 (8%) estão na empresa entre 61 e 192 meses.

As Tabelas de 7 a 10 a seguir apresentam uma visão geral da tabulação dos dados das questões de escala *Likert* do instrumento de pesquisa. A partir daí podemos começar a analisar os níveis de QVT e Satisfação resultantes da aplicação da pesquisa, seguindo a metodologia já descrita anteriormente.

#### 4.2 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

As 31 questões de escala *Likert* foram distribuídas visando analisar 4 macros domínios que envolvem a relação laboral e alguns dos diversos aspectos que envolvem e melhor descrevem e definem cada um deles. A Tabela 7 apresenta o domínio econômico.

**Tabela 7- Avaliação da qualidade de vida e satisfação no trabalho - domínio econômico**

Item verificado	N	Moda	Média	Mediana
Q12) O quanto você considera seu salário condizente com suas habilidades e responsabilidades?	61	3	3,1	3
Q13) O quanto você está satisfeito com o seu salário se você o comparar com o salário dos seus colegas?	61	3	3,0	3
Q16) O quanto você está satisfeito com relação a segurança de permanecer empregado?	61	4	3,7	4
Q18) O quanto você está satisfeito com o seu salário se você o comparar com o de outras pessoas que ocupam o mesmo cargo em outras empresas?	61	3	3,2	3

Q29) O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?	61	5	3,2	3
--	----	---	-----	---

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A Tabela 7 evidencia que no domínio econômico foram analisadas as seguintes facetas: compensação justa (Q12), Equidade Salarial (Q13; Q18), benefícios (Q29) e estabilidade (Q16). As três questões referentes a salário (Q12; Q13 e Q18) obtiveram moda 3, ou seja, maior número de respostas foi 3 de uma escala de 1 a 5, correspondendo a 32,8% dos entrevistados na questão 12, 31,1% na questão 13 e 34,4% na questão 18. Para as 3 questões as médias ficaram próximas a 3, ou seja, da moda.

A questão 16 referente a satisfação quanto a permanecerem empregados a maior número de respostas foi de 4 (satisfeito), representando 50,8%. E a média ficou, muito próxima a moda, em 3,7. Em relação a benefícios (Q29), o maior número de respostas foi 5 (muito satisfeito), sendo 26,2% dos entrevistados. Todavia a média ficou bem abaixo, em 3,2, demonstrando uma maior variabilidade nos graus de concordância. A avaliação da qualidade de vida e satisfação no trabalho relacionado ao domínio social pode ser observado na Tabela 8.

**Tabela 8- Avaliação da qualidade de vida e satisfação no trabalho - domínio social**

Item verificado	N	Moda	Média	Mediana
Q2) Em que medida você se sente entediado em realizar o seu trabalho?	61	3	2,7	3
Q14) O quanto você está satisfeito com o seu relacionamento com os colegas de trabalho?	61	4	4,0	4
Q17) O quanto você está satisfeito com o seu relacionamento com seus superiores?	61	4	4,0	4
Q19) O quanto você está satisfeito com o nível de autonomia que lhe é concedido no seu trabalho?	61	4	3,7	4
Q22) O quanto você está satisfeito com a contribuição que seu trabalho representa para a empresa e para a sociedade?	61	4	4,0	4
Q23) Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários na empresa?	61	4	3,6	4
Q26) Em que medida você sente orgulho da organização na qual trabalha?	61	5	4,0	4
Q30) Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?	61	4	4,0	4

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Observa-se na Tabela 8 que o domínio social contemplou questões como significância da tarefa (Q2;Q22), autonomia (Q19), igualdade social (Q23;Q30), relacionamento entre os pares (Q14;Q17) e relevância social do trabalho (Q26). As questões 2 e 22 obtiveram moda 3

(55,7%) e 4 (57,4%), respectivamente. Sendo a média da primeira de 2,7 e da segunda igual a moda, ou seja, 4. As questões referentes a autonomia (Q19), a igualdade social (Q23;Q30) e ao relacionamento entre seus pares (Q14;Q17) também obtiveram moda e média 4, com exceção da Q19 que obteve média 3,7. E, por fim, quando perguntados em que medida se sentem orgulhosos da organização para a qual trabalham (Q26), a maioria respondeu muito satisfeito (moda 5) e média ficou em 4.

A Tabela 9 refere-se à avaliação da qualidade de vida e satisfação no trabalho em relação ao domínio organizacional.

**Tabela 9- Avaliação qualidade de vida e satisfação no trabalho - domínio organizacional**

Item verificado	N	Moda	Média	Mediana
Q5) O quanto você está satisfeito com as oportunidades que a empresa oferece para o seu crescimento profissional, como a oferta de cursos e treinamentos?	61	4	3,3	4
Q6) Em que medida você precisa utilizar diferentes habilidades para a realização do seu trabalho?	61	3	3,5	3
Q7) O quanto você está satisfeito com as oportunidades de promoção e/ou aumento salarial oferecidos pela empresa?	61	3	3,1	3
Q8) O quanto você considera seguro o seu ambiente de trabalho?	61	4	3,8	4
Q9) Em que medida seu trabalho apresenta novos desafios?	61	4	4,0	4
Q10) O quanto você está satisfeito com a sua jornada de trabalho?	61	4	3,7	4
Q20) O quanto você está satisfeito com a possibilidade de expressar livremente as suas opiniões na empresa?	61	4	3,9	4
Q21) Quão satisfeito você está com as informações que lhe fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?	61	4	3,6	4

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A Tabela 9 evidencia que o domínio organizacional, foram analisadas as seguintes facetas: ambiente seguro (Q8), jornada de trabalho (Q10), desenvolvimento de habilidades (Q5;Q7); variedade da tarefa (Q6;Q9), feedback (Q21) e liberdade de expressão (Q20). Quando avaliadas a segurança no ambiente de trabalho (Q8) e a jornada de trabalho (Q10), ambas obtiveram moda 4, e médias muito próximas 3,8 e 3,7, respectivamente. Em relação ao desenvolvimento, os respondentes estão mais satisfeitos com as oportunidades de treinamento oferecidos pela empresa (Q5), que obteve moda 4, do que com as oportunidades de promoção e ou aumento salarial (Q7), que obteve moda 3. Novamente as médias ficaram próximas, 3,3 para a primeira e 3,1 para a segunda. As questões 6 e 9 obtiveram moda 3 e 4, respectivamente. A média da primeira foi de 3,5 e da segunda de 4,0. Liberdade de expressão (Q20) e feedback

(Q21), obtiveram moda 4 e médias 3,9 e 3,6, respectivamente. A Tabela 10 trata do domínio biológico, ou seja, avalia a qualidade de vida e satisfação no trabalho

**Tabela 10 – qualidade de vida e satisfação no trabalho**

Item verificado	N	Moda	Média	Mediana
Q1) O quanto você está satisfeito com as tarefas que você realiza em seu trabalho?	61	4	3,9	4
Q3) O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de trabalho?	61	4	3,9	4
Q4) Com que frequência você amplia seus conhecimentos e habilidades através da participação em cursos e treinamentos?	61	3	3,2	3
Q11) Em que medida você precisa trabalhar fora do seu turno de trabalho?	61	3	2,7	3
Q15) O quanto o seu trabalho influencia negativamente na sua vida pessoal?	61	2	2,4	2
Q24) Em que medida você avalia a sua motivação para trabalhar?	61	4	3,6	4
Q25) Você se sente realizado com o trabalho que faz?	61	3	3,6	4
Q27) O quanto você considera seu trabalho importante na sua vida?	61	5	4,4	4
Q28) Com que frequência você precisa mudar a sua rotina em casa em função do trabalho?	61	2	2,8	3
Q33) Você se considera uma pessoa feliz?	61	4	3,8	4

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O último domínio da análise é o biológico, observa-se portanto na Tabela 10 que englobando as facetas: capacidade de trabalho (Q3), satisfação (Q15;Q25), tempo de repouso (Q11;Q28), capacitação/desenvolvimento pessoal (Q4), motivação (Q1;Q24), importância pessoal do trabalho (Q27) e felicidade (Q33). Quando questionados estão satisfeitos com a sua capacidade de trabalho (Q3), se estão satisfeitos com a tarefas realizadas em seus trabalhos (Q1) e se consideram-se felizes (Q33), a moda foi 4. E as médias ficaram muito próximas a moda, entre 3,8 e 3,9. As questões 4 e 25 tiveram moda 3 e média 3,2 e 3,6 respectivamente. A questão 11 teve moda 3 é média abaixo da moda (2,7). A questão 24 obteve moda 4 e média 3,6. A questão 27 obteve moda 5 e média 4,4. Cabe destacar que as questões 15 e 28 devem ter a sua lógica de avaliação invertida, ou seja, os menores valores da escala são melhores. Ambas obtiverem moda 2 e média 2,4 e 2,8, respectivamente.

A questão 31 pedia que escolhessem 6 itens, dentre 14, que consideram ao mais importantes em uma relação laboral, conforme Tabela 11.

**Tabela 11- Nível de importância na relação laboral**

Tempo de Empresa	Frequência Absoluta (Q)	Média ponderada (%)
Salário	54	88,5

Oportunidades de crescimento profis. (promoções)	49	80,3
Reconhecimento	43	70,5
Ambiente de trabalho	33	54,1
Relacionamento com os colegas	30	49,2
Possibilidade de equilibrar vida pessoal e trabalho	28	45,9

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Observa-se na Tabela 11 que o salário, oportunidades de crescimento, reconhecimento, ambiente de trabalho, relacionamento com os colegas e possibilidade de equilibrar vida pessoal e trabalho são mais importantes que: estabilidade, benefícios oferecidos, autonomia, possibilidades de treinamento, trabalho que realiza, relacionamento com a chefia, imagem e prestígio da empresa e falta de opção de outro emprego. Todos esses itens elencados nessa ordem de prioridade.

E por fim, a questão 32 pedia que escolhessem 6 itens, dentre 14, que mais justificavam os motivos pelos quais trabalham na empresa atual, conforme Tabela 12.

**Tabela 12- Motivos pelos quais você trabalha na empresa**

Tempo de Empresa	Frequência Absoluta (Q)	Média ponderada (%)
Salário	43	70,5
Ambiente de trabalho	38	62,3
Estabilidade	35	57,4
Oportunidades de crescimento profis. (promoções)	32	52,5
O trabalho que realizo	32	52,5
Relacionamento com os colegas	26	42,6

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A Tabela 12 evidencia que o salário, ambiente de trabalho, estabilidade, oportunidades de crescimento, trabalho que realiza e relacionamento com os colegas são mais importantes que: benefícios oferecidos, possibilidade de equilibrar vida pessoal, relacionamento com a chefia, reconhecimento, imagem e prestígio da empresa, falta de opção de outro emprego, possibilidades de treinamento e autonomia. Nesse caso também todos os itens elencados nessa ordem de prioridade pelos acadêmicos participantes da pesquisa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi verificar como os acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina percebem a sua qualidade de vida e a felicidade no trabalho. A presente pesquisa não visa esgotar ou ser conclusiva sobre o assunto,

e sim abrir caminho para que outras pesquisas explorem esse assunto relativamente novo e de grande importância para a estratégia das organizações.

Aspectos relacionados ao orgulho da organização; justiça e respeito; valorização; realização profissional e autonomia são algumas das características encontradas nas empresas e nos colaboradores mais felizes segundo algumas pesquisas. A seguir vamos apresentar as evidências desse estudo seguindo essa linha de raciocínio.

Ter orgulho da organização, dos seus valores e da sua contribuição para a sociedade é um dos aspectos que torna os colaboradores mais felizes. Segundo a pesquisa, 70,5% dos acadêmicos encontram-se entre as escalas 4 e 5, ou seja, sentem-se orgulhosos da organização para a qual trabalham; 21,3% são neutros (escala 3) e; 8,2% não se sentem orgulhosos da organização.

Justiça e respeito são importantes condutores de felicidade e satisfação no ambiente de trabalho. Em relação a justiça dentro da empresa, 60,7% avaliam como boa ou muito boa; 19,7% como média e; os outros 19,7% restantes como baixa ou muito baixa. Na avaliação de respeito, 68,9% sentem-se satisfeitos e muito satisfeitos; 26,2% não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos e; apenas 4,9% estão entre os insatisfeitos e muito insatisfeitos.

Garantir oportunidades de promoções e/ou aumentos salariais dentro da organização, através de uma política de plano de carreira dentro da organização é uma forma de valorização dos seus colaboradores. O estudo aponta que não há uma clara definição de plano de carreira ou boas oportunidades de crescimento interno nas organizações do oeste catarinense, visto que apenas 37,7% dos entrevistados estão satisfeitos ou muito satisfeitos em relação a esse ponto; 36,1% não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos e; 26,2% estão insatisfeitos e muito insatisfeitos.

Realização profissional é outro importante ponto que propicia o aumento da felicidade dos colaboradores. Segundo os entrevistados, 52,5% sentem-se bastante e extremamente realizados com o trabalho que executam; 37,7% mais ou menos e; 9,8% muito pouco realizados. Esse é outro ponto que merece atenção das empresas e pode denotar falta de perspectiva de crescimento profissional pelos acadêmicos da região.

Autonomia contribui para o sucesso profissional e também denota um bom gerenciamento de equipes. Dos acadêmicos pesquisados, 67,2% estão satisfeitos e muito satisfeitos com a autonomia conferida em seus trabalhos; 19,7% não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos e; 13,1% estão insatisfeitos e muito insatisfeitos.

Por fim, merece destaque as evidências apontadas pela pesquisa em relação a questões salariais. Apesar de estudos recentes apontarem que o salário não é fator preponderante para a satisfação e retenção de talentos, na região esse ainda parece ser um ponto chave, pois apareceu em primeiro lugar como quesito de importância tanto numa relação laboral como justificativa para estarem trabalhando na empresa atual.

Além disso, os acadêmicos não se encontram muito satisfeitos em relação a esse ponto. Quando comparam seus salários com os dos colegas, 34,4% dizem-se satisfeitos e muito satisfeitos; 31,1% não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos e; igualmente 34,4% estão insatisfeitos e muito insatisfeitos. Em relação ao mercado, os satisfeitos e muito satisfeitos são 41%; os neutros são 34,4% e; os que estão insatisfeitos e muito insatisfeitos são 24,6%. O que demonstra poder haver um problema de equidade salarial na região.

O presente artigo oferece uma oportunidade de análise mais profunda para o desenvolvimento do tema na região do oeste catarinense. Propiciando identificar pontos que merecem atenção para uma gestão de pessoas mais efetiva, humanizada e estratégica dentro das organizações, uma vez que seus talentos são, cada vez mais, importantes e decisivos fatores de diferencial e sucesso competitivo.

## REFERÊNCIAS

ACOSTA, Alexandre. **1 Empresa, 4 Gerações e agora?** Ebook disponível em: <[www.profissionaissa.com](http://www.profissionaissa.com)> Acesso em maio/2020.

BEUREN, Ilse Maria. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. 3ª ed. – 3. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

CHAMON, Edna Maria Q. de Oliveira. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: Edição Compacta**. 2ª ed. – São Paulo: Atlas, 1992.

FAGUNDES, Marina Miranda. **Competência Informacional e Geração Z**. Monografia de Graduação. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2011. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/37536/000819864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em maio/2020.

FERNANDES, Márcio. **Felicidade dá lucro: lições de um dos líderes empresariais mais admirado do Brasil** – 1ª Ed. – São Paulo: Portfolio-Pinguim, 2015.

FERNANDES, Márcio. **O fim do círculo vicioso: como a filosofia de gestão vence a crise e o pessimismo**. São Paulo: 1º ed. Portfolio-Penguin, 2017.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

FERRO, Fernanda Fernandes. **Instrumentos para mediar a qualidade de vida no trabalho e a ESF: Uma revisão Literária**. TCC de especialização. Minas Gerais: UFMG, 2012. Disponível em: < <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3756.pdf>> Acesso em fevereiro/2020.

FIGUEIREDO, Anelice Maria Banhara; SCHNEIDER, Débora Regina; ZENI, Elton; ZENI, Vera Lúcia Fortes. **Pesquisa Científica e Trabalhos Acadêmicos** – 2ª Ed. Revisada – Chapecó: Uceff, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. – reimpr. – São Paulo: Atlas, 2014.

HALF, Robert. **Felicidade no trabalho: natural ou necessária?** Rhroberthalf, 2017. Disponível em < <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/felicidade-no-trabalho-natural-ou-necessaria>> Acesso em maio/2020.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Mariana de Andrade. **Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed.- 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2015.

SENDER, Gisela e FLECK, Denise. **As organizações e a Felicidade no Trabalho**. Revista de Administração Contemporânea, RAC. v. 24, nº 5, ano 2020. Rio de Janeiro: UFRJ, 2017. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac>> Acesso em fevereiro/2020.

TUBONE, Willian Cesar. **A influência da qualidade de vida na felicidade do trabalhador do setor financeiro**. Dissertação de Mestrado. São Paulo: UNESP, 2017. Disponível em: <[https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/151912/tubone\\_wc\\_me\\_jabo.pdf?sequence=3](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/151912/tubone_wc_me_jabo.pdf?sequence=3)>. Acesso em fevereiro/2020.