



RELISE

HARMONIA ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL: SATISFAÇÃO E PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES¹

*HARMONY BETWEEN PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE: EMPLOYEE
SATISFACTION AND PRODUCTIVITY*

Karislany Lima Barros²

Loys Lane Lima Nascimento³

José Vanderson Cunha Nascimento⁴

Marcelo da Costa Borba⁵

RESUMO

Este estudo analisa o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no contexto corporativo, destacando a relevância de políticas organizacionais que promovam a satisfação e o bem-estar dos colaboradores. Como aspecto metodológico, foi desenvolvido um estudo de caso em uma empresa do setor de materiais de construção e produtos elétricos em Parauapebas/PA. Os resultados revelaram que, embora uma parte significativa dos colaboradores consiga separar suas atividades de forma eficaz, muitos ainda enfrentam desafios relacionados à carga horária e às pressões do ambiente de trabalho. A flexibilidade de horários emergiu como um fator crucial para aumentar a satisfação pessoal, com os participantes expressando a necessidade de adaptações que considerem suas realidades individuais. Além disso, a pesquisa identificou que a pressão no trabalho afeta a saúde mental e a qualidade de vida, enfatizando a necessidade de ações que promovam um ambiente de apoio. Os colaboradores também relataram que suas vidas pessoais enriquecem seu desempenho profissional, indicando que o suporte à dimensão pessoal pode resultar em maior motivação e produtividade. Em suma, este estudo destaca a importância de um compromisso contínuo por parte das organizações em implementar políticas que favoreçam a conciliação entre vida pessoal e profissional, visando não apenas à retenção de talentos, mas também à melhoria do clima organizacional.

¹ Recebido em 09/02/2025. Aprovado em 05/03/2025. DOI: doi.org/10.5281/zenodo.19400251

² Universidade Federal Rural da Amazônia. karislanelimabarros@gmail.com

³ Universidade Federal Rural da Amazônia. loysnascimento17@gmail.com

⁴ Instituto Nacional da Propriedade Industrial. vandersoncunha718@gmail.com

⁵ Universidade Federal Rural da Amazônia. marcelodcborba@gmail.com



RELISE

93

Palavras-chave: flexibilidade no trabalho, escala de atividades, desempenho profissional, qualidade de vida, ambiente organizacional.

ABSTRACT

This study analyzes the balance between personal and professional life in the corporate context, highlighting the importance of organizational policies that promote employee satisfaction and well-being. As a methodological aspect, a case study was carried out in a company in the building materials and electrical products sector in Parauapebas/PA. The results revealed that although a significant proportion of employees manage to separate their activities effectively, many still face challenges related to workload and the pressures of the work environment. Flexible working hours emerged as a crucial factor in increasing personal satisfaction, with participants expressing the need for adaptations that take into account their individual realities. In addition, the survey identified that pressure at work affects mental health and quality of life, emphasizing the need for actions that promote a supportive environment. Employees also reported that their personal lives enrich their professional performance, indicating that support for the personal dimension can result in greater motivation and productivity. In short, this study highlights the importance of an ongoing commitment on the part of organizations to implement policies that encourage reconciling personal and professional life, with a view not only to retaining talent, but also to improving the organizational climate.

Keywords: flexibility at work, scale of activities, professional performance, quality of life, organizational environment.

INTRODUÇÃO

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem emergido como um tema de extrema relevância no cenário global, marcado por crescentes demandas e constantes mudanças sociais e organizacionais (Souza, 2021). A busca por conciliar responsabilidades laborais com necessidades individuais, familiares e de lazer tem se tornado um desafio premente para milhões de trabalhadores ao redor do mundo. Transformações sociais, econômicas e tecnológicas nas últimas décadas, como o avanço do trabalho remoto e o acesso constante a ferramentas de comunicação, estendem os horários laborais para



RELISE

além do ambiente físico da empresa, invadindo o espaço reservado à vida pessoal (Novaes et al., 2021).

Simultaneamente, as pressões do mercado e a busca por competitividade têm levado muitas organizações a exigir cada vez mais de seus colaboradores, frequentemente sacrificando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em prol de metas e resultados (Provensi; Silva, 2023). Esse desequilíbrio tem colocado em xeque a saúde física e mental dos trabalhadores, aumentando relatos de estresse, ansiedade e esgotamento, e impactando negativamente as relações familiares e sociais, gerando um ciclo de insatisfação e desmotivação (Maia, 2022).

Nesse contexto, torna-se imprescindível compreender e buscar soluções para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Políticas e práticas organizacionais que incentivem a flexibilidade de horários, o respeito aos limites individuais, o apoio à parentalidade e o estímulo ao bem-estar físico e emocional dos colaboradores são essenciais para garantir ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos (Santos, 2023). Além disso, é fundamental que empresas e trabalhadores reconheçam a importância desse equilíbrio e busquem alternativas e estratégias para alcançá-lo.

Uma empresa do setor de materiais de construção e produtos elétricos situada em Parauapebas é objeto deste estudo, visando investigar o impacto das políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional na satisfação e bem-estar de seus colaboradores. No atual contexto corporativo, a valorização da qualidade de vida e do bem-estar dos colaboradores é crucial para o sucesso e a sustentabilidade organizacional a longo prazo (Predevel et al., 2021).

Portanto, conforme indicado por Brito et al. (2021), a ausência de políticas efetivas pode resultar em consequências adversas, como aumento do estresse, redução da produtividade e elevação das taxas de absenteísmo e turnover (Lima; Júnior; Gomes, 2023). Adicionalmente, empresas que não



RELISE

adotam políticas de equilíbrio enfrentam desafios em atrair e manter profissionais de alto calibre, uma vez que candidatos priorizam empregadores que oferecem um ambiente de trabalho flexível e que apoiam o bem-estar integral (Ferrão, 2023).

Diante desse panorama, é crucial analisar as percepções dos colaboradores de uma empresa do setor de materiais de construção e produtos elétricos em relação às políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional adotadas. Avaliar como tais políticas impactam a satisfação e o bem-estar dos funcionários, bem como identificar lacunas e oportunidades de melhoria. Assim, o objetivo desse manuscrito é analisar as políticas de qualidade de vida no trabalho que impactam a vida pessoal e profissional dos colaboradores de uma empresa do setor de materiais de construção e produtos elétricos em Parauapebas-PA.

REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Zanelli, Borges e Bastos (2014), a motivação é uma ação autorregulada, influenciada por fatores biológicos e cognitivos que direcionam o indivíduo para objetivos que satisfaçam suas necessidades, emoções, valores, expectativas e metas. Nesse sentido, um profissional motivado busca atingir seus objetivos em decorrência de suas necessidades, vontades e desejos.

A motivação, portanto, está diretamente relacionada à satisfação profissional. Na tentativa de compreender os fatores que influenciam a satisfação e a insatisfação no trabalho, diversas teorias motivacionais foram desenvolvidas, com o intuito de explicar os conceitos de satisfação profissional. Defante et al. (2023) destacam que satisfação e motivação estão intrinsecamente relacionadas, uma vez que indivíduos motivados tendem a ser mais focados e resilientes na busca por seus objetivos.



RELISE

Pereira, Passos e Ribeiro (2022) classificam as teorias da motivação em duas categorias principais: teorias de conteúdo e teorias processuais. As primeiras buscam compreender os fatores que impulsionam o comportamento humano, com ênfase na realização profissional. As teorias processuais, por sua vez, analisam os mecanismos pelos quais a motivação é gerada e mantida.

No contexto das teorias de conteúdo, Souza (2021) as define como fontes de energia para o comportamento humano, visando à satisfação individual. Tais teorias sugerem que, quando uma necessidade é atendida, as tensões e desconfortos que poderiam gerar frustração são eliminados. Dentre essas teorias, destacam-se a Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.

As teorias processuais, por outro lado, reconhecem que a motivação é influenciada por circunstâncias e varia ao longo do tempo. Dessa forma, a satisfação profissional deve ser compreendida como uma resposta emocional positiva, derivada da percepção de que o trabalho realizado contribui para a concretização dos valores profissionais do indivíduo (Oliveira et al., 2020). Diferentemente das teorias de conteúdo, as teorias processuais não se preocupam em definir o que é a motivação, mas sim em compreender como ela se manifesta e influencia o comportamento humano (Souza, 2021).

A Teoria das Necessidades Humanas, proposta por Abraham Maslow, fundamenta-se na ideia de que as necessidades biológicas são o ponto de partida para o crescimento e o autodesenvolvimento do indivíduo. Maslow apresenta uma hierarquia de necessidades organizada em cinco níveis: necessidades fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Segundo Vogt e Garcia (2020), a satisfação das necessidades mais básicas é condição essencial para que as superiores se tornem motivadoras.

Entretanto, essa teoria apresenta limitações, pois não define claramente quais são as necessidades em cada nível, com exceção das fisiológicas, que



RELISE

são universais. Isso pode levar à confusão entre necessidades e valores, uma vez que diferentes indivíduos percebem suas necessidades de formas distintas (Callefi, Teixeira e Santos, 2021). Apesar dessas limitações, Klein, Pereira e Lemos (2021) ressaltam a relevância dessa teoria na compreensão do comportamento humano e na adaptação de estratégias motivacionais no ambiente de trabalho.

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg distingue os fatores que determinam a satisfação profissional entre intrínsecos e extrínsecos. Os fatores intrínsecos, como realização profissional e reconhecimento, são responsáveis pela satisfação no trabalho. Em contrapartida, os fatores extrínsecos, como condições de trabalho, política organizacional e relacionamento interpessoal, influenciam a redução da insatisfação, mas não promovem satisfação quando presentes (Tamashiro et al., 2021).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) também é um fator crucial para a motivação e satisfação profissional. Araújo e Wojciekowski (2023) afirmam que a QVT está relacionada à cultura organizacional, aos valores e às interações sociais no ambiente de trabalho. Monsores e Novaes (2022) destacam que a QVT influencia diretamente o comprometimento e a motivação dos colaboradores, permitindo-lhes maior participação nas decisões organizacionais.

Fiusa (2023) aponta duas abordagens principais da QVT: a assistencialista, focada na motivação dos colaboradores, e a preventiva, voltada às normas e à cultura organizacional. Souto (2020) correlaciona a QVT ao conceito da Organização Mundial da Saúde (OMS), enfatizando que a percepção dos indivíduos sobre seu ambiente de trabalho impacta seu bem-estar.

A conciliação entre vida pessoal e profissional é outro aspecto relevante para a satisfação no trabalho. Dantas (2023) destaca a necessidade de equilíbrio entre carreira, vida familiar e bem-estar individual. Luz (2023) ressalta que esse equilíbrio é essencial para a saúde mental, física e para a qualidade das relações



RELISE

interpessoais. O desenvolvimento de competências de gestão do tempo e autocuidado é fundamental para enfrentar os desafios dessa conciliação (Pereira et al., 2020).

Nesse contexto, as organizações desempenham um papel essencial ao implementar políticas que promovam esse equilíbrio. Antunes (2023) enfatiza que a eficácia dessas iniciativas depende da cultura organizacional e da capacidade das empresas de respeitar as necessidades pessoais dos colaboradores sem comprometer a produtividade. Dessa forma, a busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal deve ser vista como uma responsabilidade compartilhada entre indivíduos, empresas e sociedade (Franca et al., 2020).

METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, com caráter exploratório e descritivo. A abordagem exploratória teve como finalidade investigar fenômenos ainda pouco compreendidos, enquanto a abordagem descritiva permitiu uma análise detalhada do tema estudado, proporcionando uma compreensão aprofundada sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional (Assis; Monteiro, 2023).

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa configurou-se como um estudo de caso, caracterizado pela observação direta e pelo registro de comportamentos, processos ou fenômenos em seu contexto real, sem interferência ou manipulação por parte dos pesquisadores (Sampaio, 2022).

O universo da pesquisa abrangeu o setor de materiais de construção e produtos elétricos na cidade de Parauapebas-PA, um dos municípios com o maior PIB do Brasil. A empresa analisada conta com três unidades na cidade, totalizando uma rede de 80 funcionários. Trata-se de um segmento caracterizado por intensa atividade econômica e alta competitividade, abrangendo diversas



RELISE

empresas envolvidas na produção, distribuição e comercialização de materiais essenciais para a construção civil e instalações elétricas.

A seleção da amostra foi realizada de forma intencional, considerando que os líderes organizacionais possuem uma visão estratégica e abrangente das operações da empresa. Como responsáveis pela implementação de políticas, estratégias e gestão de equipes, esses indivíduos se encontram em uma posição privilegiada para fornecer insights relevantes sobre a dinâmica do ambiente de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, sua participação direta na tomada de decisões organizacionais os torna figuras-chave para a compreensão da cultura organizacional e dos desafios enfrentados pelos colaboradores.

A coleta de dados incluiu entrevistas semiestruturadas, com o propósito de captar a percepção dos colaboradores sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Foi aplicado um questionário a 20 funcionários da empresa investigada, buscando compreender sua percepção em relação às políticas organizacionais voltadas para esse equilíbrio e sua satisfação no ambiente de trabalho. Além disso, foram realizadas entrevistas com dois gestores e três profissionais de Recursos Humanos, a fim de obter uma visão mais aprofundada sobre a implementação e o impacto dessas políticas na organização. A análise dos dados coletados foi conduzida por meio de uma abordagem descritiva.

Para a análise das respostas das entrevistas, foi empregada a técnica de análise de conteúdo, com o objetivo de identificar temas recorrentes, sentimentos e percepções relacionadas às políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa análise permitiu a identificação de padrões emergentes nas narrativas dos participantes, proporcionando uma contextualização mais aprofundada dos dados quantitativos.

Os resultados da pesquisa foram integrados de forma a oferecer uma compreensão holística do impacto das políticas organizacionais sobre a



RELISE

satisfação e o bem-estar dos colaboradores. A interpretação dos achados foi realizada à luz da literatura existente, buscando destacar contribuições significativas e implicações práticas para a gestão de recursos humanos. Além disso, foram elaboradas recomendações para aprimoramento das políticas organizacionais. A apresentação dos resultados foi complementada por gráficos, tabelas e resumos textuais, visando facilitar a compreensão e visualização dos dados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A primeira etapa da pesquisa teve como foco a análise dos dados demográficos dos respondentes. Verificou-se que a maioria dos participantes (64,7%) tem entre 25 e 34 anos, indicando que a pesquisa abrangeu predominantemente profissionais jovens-adultos. A concentração de respondentes na faixa etária de 18 a 34 anos sugere que a empresa possui uma força de trabalho majoritariamente jovem, o que pode influenciar as percepções e demandas por equilíbrio entre vida pessoal e profissional. De acordo com Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), jovens trabalhadores, especialmente aqueles no início de carreira, tendem a buscar maior flexibilidade e oportunidades de desenvolvimento profissional, o que constitui um fator relevante na análise das políticas organizacionais.

A distribuição dos respondentes em relação ao gênero, considerando um total de 17 respostas, indica a predominância de mulheres (64,7%) entre os participantes da pesquisa. Esse dado sugere que o grupo analisado é majoritariamente feminino, o que pode influenciar as percepções e necessidades relacionadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Brites (2023) destaca que as expectativas e desafios associados a esse equilíbrio podem variar conforme o gênero, especialmente em questões relacionadas à divisão de

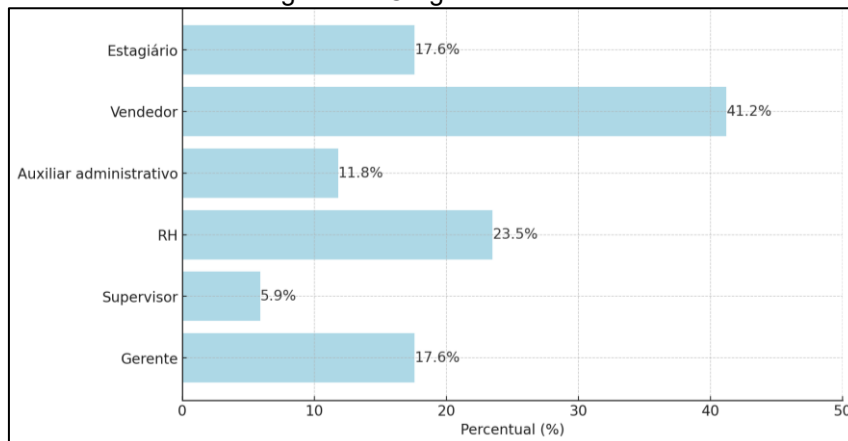


RELISE

101

responsabilidades familiares e profissionais. A Figura 1 apresenta a distribuição dos participantes da pesquisa de acordo com seus cargos na empresa.

Figura 1 – Cargo de Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A maior parte dos participantes da pesquisa, representando 41,2% das respostas, é composta por auxiliares administrativos. Na sequência, os supervisores responderam por 23,5% da amostra, evidenciando uma presença significativa de líderes. Os gerentes, por sua vez, também estão bem representados, com 17,6% das respostas, o que fornece insights relevantes sobre a implementação de políticas organizacionais. Além disso, 11,8% dos entrevistados pertencem ao setor de Recursos Humanos.

A predominância de cargos administrativos e de supervisão sugere que a amostra é majoritariamente composta por funcionários envolvidos em funções operacionais e de gestão. Esse fato pode indicar que a percepção sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional será influenciada pelas responsabilidades administrativas e gerenciais.

Sobre a visão dos colaboradores sobre o clima organizacional, com foco específico na harmonia entre a vida pessoal e o trabalho. A análise dos dados sobre essa harmonia revela percepções predominantemente positivas entre os colaboradores, com 47,1% considerando-a como ótima e 41,2% avaliando-a como boa. Esses resultados sugerem que a organização tem conseguido



RELISE

promover um ambiente favorável, facilitando a conciliação entre as esferas distintas da vida de seus funcionários, o que é essencial para o bem-estar e a produtividade (Maia, 2022). No entanto, a presença de 11,8% dos entrevistados que a consideram razoável indica que existem desafios pontuais que precisam ser abordados. Assim, é fundamental que a organização continue a fornecer suporte e a desenvolver políticas que reforcem essa harmonia, contribuindo para a satisfação e retenção de talentos (Brito et al., 2021).

Sobre o suporte dado pela empresa para lidar com responsabilidades pessoais, os dados indicam um cenário amplamente positivo. A maioria dos respondentes (58,8%) afirmou que a empresa sempre oferece esse suporte, enquanto 23,5% indicaram que ele é frequentemente disponibilizado. Essas respostas sugerem que a organização está atenta às necessidades de seus colaboradores, promovendo um ambiente acolhedor e colaborativo, fundamental para o bem-estar e a produtividade (Santos, 2023).

No entanto, os 17,6% que mencionaram que o suporte é oferecido apenas às vezes sinalizam a necessidade de aprimorar ainda mais essas iniciativas, a fim de garantir que todos os colaboradores se sintam plenamente apoiados em suas responsabilidades pessoais (Maia, 2022).

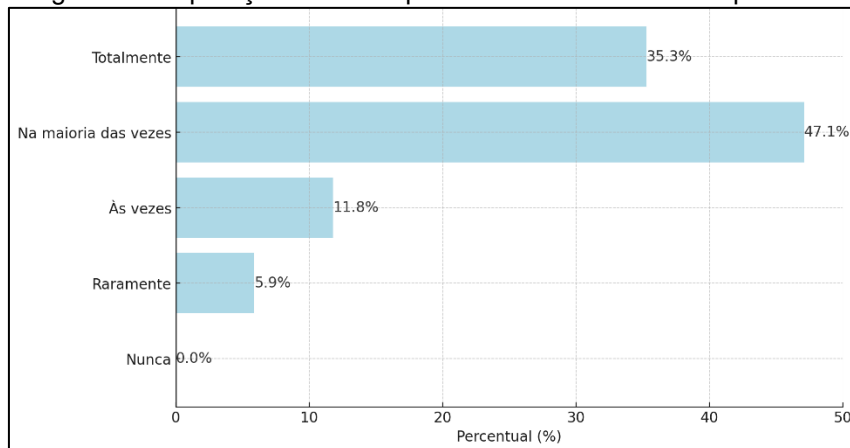
A Figura 2, que aborda a capacidade dos colaboradores de separar o tempo de trabalho e suas atividades pessoais, revela que, embora a maioria dos participantes consiga manter essa divisão de forma satisfatória (47,1% na maioria das vezes e 35,3% totalmente), ainda há uma parte significativa que enfrenta dificuldades (11,8% às vezes e 5,9% raramente).



RELISE

103

Figura 2 – Separação entre tempo de trabalho e atividades pessoais



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A análise do gráfico sobre a separação entre o tempo de trabalho e as atividades pessoais revela que, embora a maioria dos colaboradores mantenha uma divisão satisfatória entre essas esferas, existem áreas que precisam de melhorias. A proporção de 47,1% dos respondentes que afirmaram conseguir essa separação na maioria das vezes, e 35,3% que a realizam de forma totalmente eficaz, indica que muitos funcionários estão gerenciando bem suas rotinas.

No entanto, os 11,8% que mencionaram conseguir essa separação apenas às vezes e os 5,9% que afirmaram fazê-lo raramente sugerem a presença de desafios que podem impactar o bem-estar e a produtividade (Provensi; Da Silva, 2023). Portanto, é crucial que a empresa desenvolva e implemente estratégias adicionais para apoiar os colaboradores na busca por um equilíbrio mais efetivo entre suas responsabilidades profissionais e pessoais, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Maia, 2022).

Ao analisar a percepção dos colaboradores em relação à flexibilidade de horários e seu impacto na satisfação pessoal, observa-se uma tendência positiva. A maioria dos respondentes (47,1%) acredita que a flexibilidade de horários pode melhorar sua satisfação pessoal, enquanto 35,3% concordam



RELISE

totalmente com essa afirmação. Essa resposta indica que os colaboradores reconhecem a importância da flexibilidade no equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Souza, 2021).

Por outro lado, os 17,6% que permanecem neutros sinalizam uma área de oportunidade para a empresa, sugerindo que ainda há colaboradores que podem não estar totalmente convencidos dos benefícios dessa prática. Portanto, é fundamental que a organização continue a promover e comunicar as vantagens da flexibilidade de horários, de modo a maximizar a satisfação e o engajamento dos funcionários (Maia, 2022).

Acerca do nível de pressão que os colaboradores sentem em relação às exigências do trabalho, os dados revelam um panorama que, embora indique a presença de pressão, sugere um ambiente relativamente saudável. A maioria dos respondentes (58,8%) relatou que se sente pressionada às vezes, o que sugere que, apesar de alguns desafios, a pressão não é uma constante em suas rotinas diárias. Além disso, 29,4% afirmaram que raramente se sentem pressionados, e 11,8% indicaram que nunca experimentam pressão, o que pode refletir uma experiência laboral positiva e alinhada às expectativas pessoais e profissionais.

Essa percepção está de acordo com o que apontam Santos (2023) e Maia (2022), que ressaltam a importância de um ambiente de trabalho que equilibre desafios e apoio, contribuindo para o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Portanto, embora a pressão seja uma parte inerente da experiência profissional, o nível de conforto relatado por uma parcela significativa dos funcionários sugere que a organização está gerenciando suas exigências de maneira eficaz.

A análise do gráfico mostra que a maioria dos colaboradores percebe a disponibilidade de tempo para dedicar à família e amigos de maneira positiva. A alta porcentagem de respondentes que indicam que conseguem fazer isso



RELISE

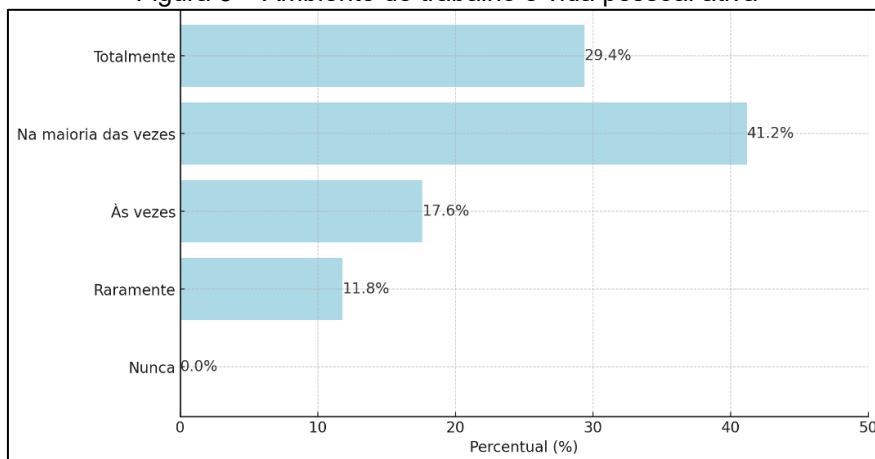
105

"sempre" (23,5%) e "frequentemente" (35,3%) sugere que as políticas e práticas da empresa estão, de fato, contribuindo para um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

Por outro lado, a presença de uma porcentagem significativa de colaboradores que indicam ter disponibilidade "às vezes" (29,4%) e uma pequena fração que afirma que nunca têm essa disponibilidade pode indicar que ainda existem desafios a serem enfrentados. Esses resultados sugerem a necessidade de uma avaliação mais aprofundada das práticas atuais. Assim, mesmo que o cenário seja predominantemente positivo, a empresa deve continuar a implementar políticas que promovam o equilíbrio e a satisfação dos colaboradores em suas vidas pessoais e profissionais.

A análise do gráfico sobre a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho e à manutenção de uma vida pessoal ativa (Figura 3) revela resultados encorajadores. A afirmação de que 41,2% dos respondentes conseguem manter uma vida pessoal ativa na maioria das vezes sugere que a organização proporciona um ambiente que favorece a flexibilidade necessária para equilibrar as demandas profissionais e pessoais. Isso coincide com as observações de Santos (2023), que enfatizam a importância de um ambiente de trabalho que dê suporte à satisfação pessoal e ao bem-estar dos colaboradores.

Figura 3 – Ambiente de trabalho e vida pessoal ativa



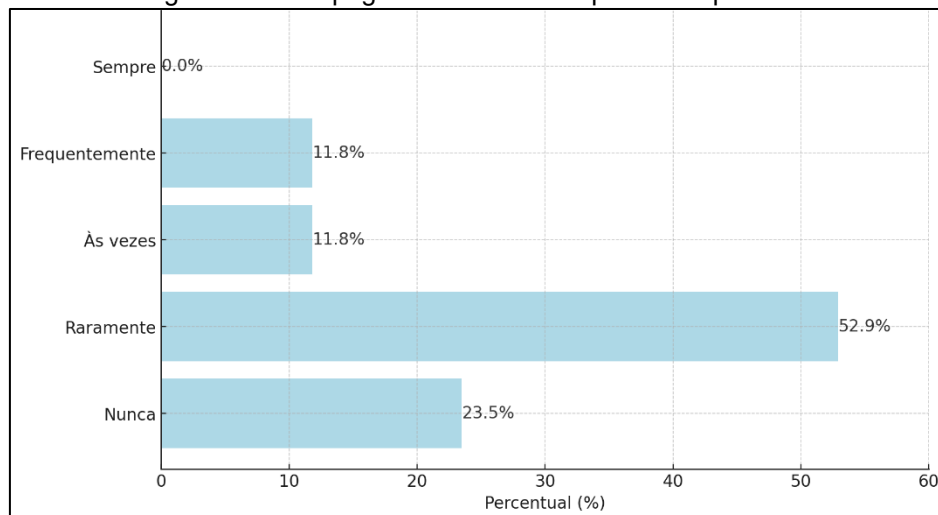
Fonte: Dados da pesquisa (2024).



RELISE

Essa percepção positiva é um indicador de que as políticas e práticas da empresa podem estar alinhadas com as necessidades dos funcionários, promovendo uma cultura que valoriza a vida fora do trabalho. No entanto, é importante monitorar essa dinâmica e considerar que o restante dos colaboradores pode enfrentar dificuldades, especialmente aqueles que não sentem a mesma liberdade. Já a Figura 4, analisa a dificuldade dos colaboradores em desapegar-se do trabalho após o expediente:

Figura 4 – Desapegam do trabalho depois do expediente



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Quando se trata da dificuldade dos colaboradores em se desapegar do trabalho após o expediente, os dados revelam uma preocupação significativa com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Com 52,9% dos respondentes indicando que enfrentam essa dificuldade frequentemente, é evidente que muitos colaboradores têm dificuldade em se desconectar das responsabilidades profissionais, o que pode impactar negativamente sua vida pessoal e bem-estar.

Essa constatação está alinhada com o que destacam Maia (2022) e Brito et al. (2021) sobre os riscos da pressão laboral, que pode se estender para além do horário de trabalho, comprometendo a qualidade de vida dos funcionários. Além disso, 23,5% dos colaboradores afirmaram que sempre têm dificuldade em



RELISE

se desligar do trabalho, reforçando a necessidade de a organização revisar suas políticas e práticas para mitigar essa pressão. A presença de 11,8% que enfrentam essa dificuldade às vezes e a mesma proporção que nunca têm esse problema indica que, enquanto uma minoria consegue estabelecer uma separação clara entre suas obrigações, a maioria ainda luta para encontrar esse equilíbrio.

Assim, é essencial que a empresa considere estratégias para ajudar os colaboradores a gerenciarem melhor essa transição, favorecendo um ambiente de trabalho que promova não apenas a produtividade, mas também o bem-estar e a satisfação pessoal.

A análise sobre as ações da empresa em relação ao bem-estar dos funcionários indica uma percepção mista sobre a efetividade dessas iniciativas. A constatação de que 41,2% dos respondentes avaliaram as ações como boas, enquanto outros 41,2% as classificaram como regulares, sugere que, embora haja reconhecimento das medidas implementadas, há espaço significativo para melhorias. Apenas 17,6% dos participantes consideraram as ações da empresa como excelentes, indicando que a satisfação com essas iniciativas ainda não foi plenamente alcançada.

Esses resultados refletem a necessidade de a organização não apenas continuar investindo em políticas de bem-estar, mas também avaliar criticamente a eficácia dessas ações (Santos, 2023). A percepção de que as ações são regulares pode estar relacionada à dificuldade mencionada anteriormente em se desapegar do trabalho, o que reforça a ideia de que as políticas devem ser adaptadas para melhor atender às necessidades dos colaboradores.

A empresa deve buscar entender as expectativas e percepções dos funcionários em relação a essas iniciativas, para que possa desenvolver estratégias mais eficazes que promovam um ambiente de trabalho verdadeiramente saudável e que priorize o bem-estar dos colaboradores.



RELISE

Na análise sobre como os colaboradores sentem que suas tarefas pessoais são respeitadas durante o horário de trabalho, os dados revelam uma percepção positiva, com 41,2% dos respondentes afirmando que sempre conseguem equilibrar suas responsabilidades pessoais e profissionais de maneira eficaz. Além disso, 29,4% indicaram que suas tarefas pessoais são frequentemente respeitadas, enquanto outros 29,4% afirmaram que isso ocorre apenas às vezes. Esses dados sugerem que, embora a maioria dos colaboradores sinta que a empresa respeita suas necessidades pessoais, ainda existe uma parcela significativa que enfrenta desafios ocasionais para manter esse equilíbrio.

Conforme Maia (2022), o respeito às demandas pessoais dos colaboradores é essencial para o bem-estar e para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, o que, por sua vez, pode impactar positivamente a satisfação e a produtividade dos funcionários. A empresa deve, portanto, continuar reforçando suas práticas de flexibilização e suporte para garantir que todos os colaboradores se sintam apoiados em suas responsabilidades pessoais e profissionais.

Já sobre a sensação de realização dos colaboradores tanto no trabalho quanto na vida pessoal revela uma perspectiva majoritariamente positiva. Com 41,2% dos participantes afirmando que se sentem realizados na maioria das vezes, evidencia que uma parte significativa da equipe encontra um bom equilíbrio entre suas realizações profissionais e pessoais. Adicionalmente, 35,3% indicaram que se sentem totalmente realizados, o que sugere um alinhamento satisfatório entre suas vidas profissional e pessoal.

Por outro lado, a presença de 23,5% que relataram sentir-se realizados apenas às vezes indica que esse grupo pode estar enfrentando desafios em uma ou mais dessas esferas, o que pode impactar seu bem-estar e satisfação geral.



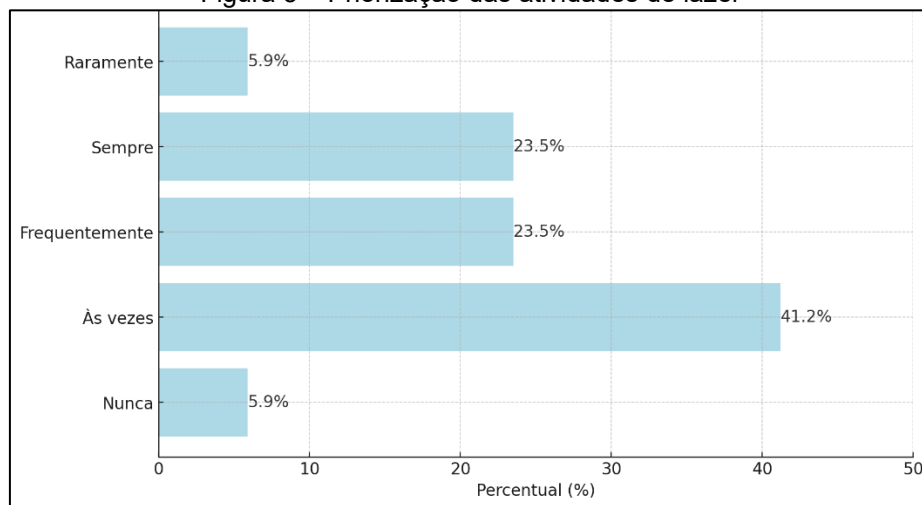
RELISE

Essa situação é corroborada por Santos (2023), que enfatiza a importância de uma abordagem equilibrada para promover o bem-estar dos colaboradores.

Portanto, a empresa deve considerar estratégias adicionais para identificar e apoiar aqueles que sentem a necessidade de melhorar suas percepções de realização, reforçando práticas que promovam tanto o desenvolvimento profissional quanto o pessoal.

A análise do gráfico sobre a priorização das atividades de lazer (Figura 5) indica que a maioria dos colaboradores, com 41,2%, raramente considera essas atividades como uma prioridade. Essa constatação sugere que muitos estão dedicando mais tempo às responsabilidades profissionais ou pessoais do que ao descanso e à recreação, o que pode impactar negativamente seu bem-estar geral e qualidade de vida.

Figura 5 – Priorização das atividades de lazer



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em contraste, 23,5% dos respondentes afirmaram que sempre priorizam as atividades de lazer, enquanto outra parcela igual (23,5%) indicou que frequentemente faz o mesmo. Adicionalmente, 11,8% mencionaram que priorizam essas atividades apenas às vezes. Esses dados refletem a necessidade de uma reflexão crítica sobre o equilíbrio entre trabalho e lazer. Portanto, é crucial que a empresa implemente políticas que incentivem a



RELISE

priorização do lazer e do autocuidado, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Essa abordagem não apenas ajuda a melhorar a satisfação dos colaboradores, mas também pode resultar em um aumento da motivação e da produtividade.

A análise sobre o impacto do trabalho na vida pessoal revela que uma significativa maioria dos colaboradores, 52,9%, sente que seu trabalho impacta sua vida pessoal frequentemente. Essa percepção indica que as demandas e responsabilidades profissionais têm uma influência notável na vida dos funcionários, o que pode refletir tanto aspectos positivos quanto negativos dessa relação. Além disso, 23,5% dos respondentes indicaram que sentem essa influência às vezes, enquanto 17,6% relataram que a sentem raramente.

Esses resultados estão alinhados com as observações de Santos (2023), que destacam a importância de reconhecer como as exigências do trabalho podem transbordar para a vida pessoal dos colaboradores. Essa situação ressalta a necessidade de que a empresa desenvolva e implemente políticas que ajudem a mitigar os efeitos negativos desse impacto, promovendo um ambiente que suporte o equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. Essa abordagem não apenas favorece o bem-estar dos colaboradores, mas também pode contribuir para uma cultura organizacional mais saudável e produtiva.

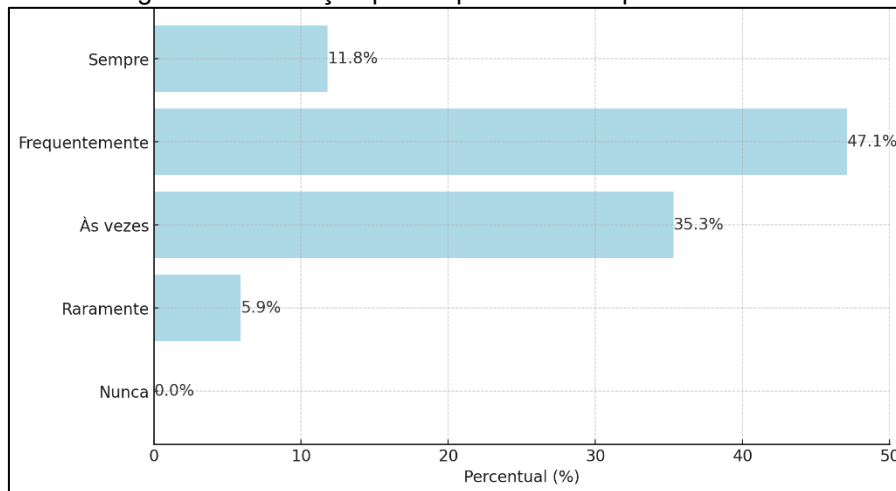
A motivação dos colaboradores para equilibrar suas responsabilidades (Figura 6) revela resultados promissores, com 47,1% dos respondentes afirmando que se sentem frequentemente motivados a manter esse equilíbrio. Além disso, 35,3% relataram que se sentem motivados às vezes, o que indica uma predisposição geral em buscar essa harmonia, no entanto, os 11,8% que mencionaram sentir-se motivados raramente sugerem que essa parcela pode estar enfrentando dificuldades mais acentuadas para priorizar suas responsabilidades pessoais em relação ao trabalho.



RELISE

111

Figura 6 – Motivação para equilibrar as responsabilidades



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Esses dados ressaltam a importância de políticas organizacionais que incentivem a motivação e a proatividade dos colaboradores na busca por esse equilíbrio. A motivação para equilibrar responsabilidades é crucial para o bem-estar e a satisfação no trabalho, e a empresa deve continuar a implementar práticas que reforcem esse sentimento entre os funcionários, evitando que desafios pessoais sejam negligenciados em função das demandas profissionais.

A análise do gráfico sobre a capacidade dos colaboradores de aproveitar seu tempo livre sem pensar no trabalho (Figura 7) indica um panorama positivo, embora ainda existam áreas para melhorias. A maioria dos respondentes, com 29,4%, afirma que sempre conseguem desfrutar de seu tempo livre sem se preocupar com as demandas profissionais, e 35,3% relataram que conseguem fazê-lo frequentemente, isto sugere que uma parte significativa dos colaboradores tem conseguido estabelecer uma separação entre o trabalho e o lazer.

Por outro lado, os 23,5% que mencionaram que conseguem aproveitar seu tempo livre às vezes e os 11,8% que afirmaram fazê-lo raramente indicam que uma fração considerável da equipe ainda enfrenta desafios nesse aspecto.

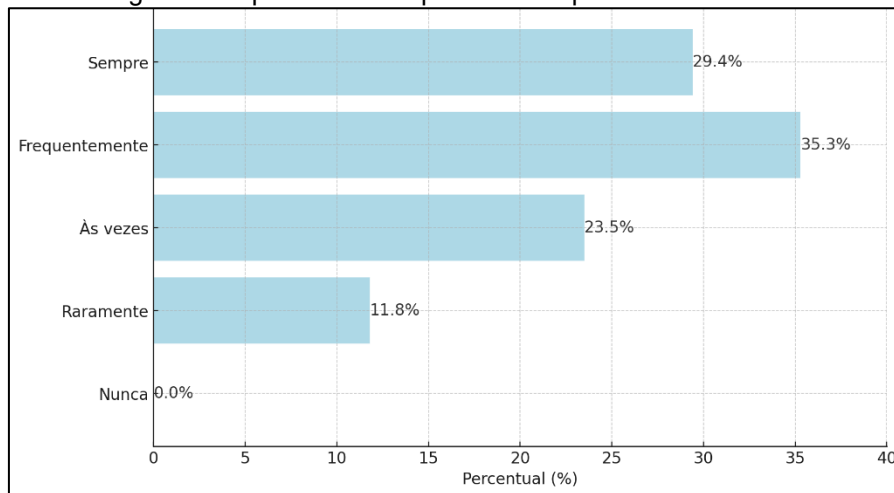


RELISE

112

Essa dificuldade em se desconectar do trabalho pode impactar negativamente a saúde mental e a qualidade de vida dos colaboradores.

Figura 7 – Aproveitam tempo livre sem pensar no trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Dessa forma, a empresa deve continuar a promover um ambiente que favoreça o descanso e a desconexão, talvez por meio de políticas que incentivem a flexibilidade e o autocuidado, ajudando todos os colaboradores a melhorar sua capacidade de aproveitar o tempo livre sem as pressões do trabalho.

Acerca das ações e treinamentos que a empresa oferece para auxiliar na conciliação entre vida pessoal e trabalho, revela-se um panorama misto. Embora 35,3% dos respondentes afirmem que a empresa oferece muitos recursos, o que demonstra uma percepção positiva sobre o apoio organizacional, é preocupante que uma parcela igual (35,3%) considere que apenas alguns recursos estão disponíveis. Isso sugere que, apesar de haver iniciativas em andamento, elas podem não ser abrangentes o suficiente para atender plenamente às necessidades de todos os colaboradores.

Além disso, a afirmação de 29,4% dos participantes que relatam que a empresa oferece poucos recursos indica a necessidade de uma avaliação crítica e um potencial fortalecimento das políticas e práticas atuais. A falta de recursos adequados pode levar a um aumento do estresse e da insatisfação entre os



RELISE

funcionários. Portanto, é fundamental que a empresa invista em ações e treinamentos mais robustos que realmente ajudem os colaboradores a gerenciarem suas responsabilidades de maneira eficaz, contribuindo assim para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Ao analisar se os colaboradores percebem que sua produtividade é afetada por problemas pessoais, 35,3% dos respondentes afirmaram que sempre sentem que sua produtividade é impactada por questões pessoais. É evidente que essa é uma realidade que afeta uma parte considerável da equipe. Além disso, 29,4% indicaram que essa influência é sentida frequentemente, enquanto outros 29,4% mencionaram que a produtividade é afetada às vezes.

Essa variabilidade sugere que o impacto dos problemas pessoais pode depender do momento ou da natureza das questões enfrentadas, o que enfatiza a interconexão entre a vida pessoal e o desempenho profissional. O fato de que apenas 5,9% dos colaboradores afirmaram raramente sentir essa influência, e nenhum ter declarado que nunca é afetado, sublinha a necessidade de a empresa desenvolver políticas que não apenas reconheçam, mas também abordem ativamente essas questões.

Na análise sobre a relação entre a vida pessoal e o desempenho no trabalho, demonstra-se uma percepção amplamente positiva entre os colaboradores. Um percentual expressivo de 64,7% dos respondentes afirmaram que sua vida pessoal enriquece muito seu desempenho profissional, indicando que as experiências e satisfações fora do ambiente de trabalho são vistas como fatores que potencializam sua produtividade e engajamento. Além disso, 17,6% mencionaram que essa relação é bastante significativa, e 11,8% acreditam que sua vida pessoal contribui moderadamente para seu desempenho.

Esses resultados ressaltam a importância de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, enfatizando que uma vida pessoal satisfatória pode ser um impulsor fundamental para o desempenho no trabalho. Por



RELISE

outro lado, a baixa proporção de 5,9% que indicou que sua vida pessoal contribui pouco ou nada para o desempenho sugere que a maioria dos colaboradores reconhece a interconexão entre esses aspectos.

Quando perguntado se os colaboradores gostariam de ter mais tempo para suas atividades pessoais. Os resultados mostram que 41,2% dos respondentes afirmaram que sim, gostariam de ter mais tempo para suas atividades pessoais, o que indica que uma parte considerável da equipe sente a necessidade de dedicar mais tempo a interesses e responsabilidades fora do trabalho. Além disso, 35,3% mencionaram que talvez gostariam de mais tempo, 17,6% afirmaram que às vezes seria bom ter mais tempo, e apenas 5,9% dos participantes disseram que não estão satisfeitos com o tempo disponível.

De forma geral, e relembrando as análises das respostas dos colaboradores sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional, revela-se a complexidade dessa questão, que está em consonância com as teorias de satisfação e motivação discutidas na fundamentação teórica. A primeira resposta, que destaca a harmonia entre as esferas pessoal e profissional, reflete a ideia de que a motivação é impulsionada por um ambiente favorável, onde as necessidades individuais são atendidas (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Essa sinergia sugere que a satisfação profissional pode ser uma consequência direta da motivação intrínseca, alinhada com as teorias processuais que enfatizam a importância do contexto e das circunstâncias na satisfação dos indivíduos (Oliveira et al., 2020). Em contrapartida, a segunda resposta revela um desafio comum: a dificuldade de equilibrar responsabilidades pessoais e a carga horária de trabalho. Essa realidade destaca a necessidade de políticas organizacionais que promovam flexibilidade, alinhando-se à concepção de qualidade de vida no trabalho (QVT) abordada por Araújo e Wojciekowski (2023), que defende a melhoria das condições de trabalho como essencial para o comprometimento e motivação dos colaboradores.



RELISE

A falta de flexibilidade pode levar a um estado de insatisfação, conforme a teoria dos dois fatores de Herzberg, que sugere que a ausência de fatores motivacionais pode resultar em descontentamento. A terceira resposta, que menciona a adaptação a um novo ambiente de trabalho, reforça a ideia de que o suporte organizacional é crucial durante períodos de transição. Isso está alinhado com as afirmações de Aguiar et al. (2023) sobre a necessidade de reconhecer a diversidade de experiências individuais. A capacidade das organizações em oferecer suporte e recursos para facilitar essa adaptação é fundamental para promover a conciliação entre vida pessoal e profissional.

A análise das respostas dos colaboradores evidencia que a conciliação entre vida pessoal e profissional é um tema multifacetado, que requer uma abordagem integrada das organizações para atender às necessidades dos indivíduos, promovendo um ambiente de trabalho que não apenas valorize a produtividade, mas também o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Essa interconexão entre teoria e prática é essencial para o desenvolvimento de políticas eficazes que abordem os desafios contemporâneos da força de trabalho (Gonçalves; Silva; Oliveira, 2020).

A análise dos dados coletados na pesquisa revela um panorama detalhado sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores da empresa estudada. Os resultados indicam que a maior parte dos participantes percebe um equilíbrio razoável entre suas atividades profissionais e pessoais. Essa percepção é corroborada com os resultados da pesquisa que mostra 47,1% dos colaboradores afirmando conseguir separar suas responsabilidades na maioria das vezes, conforme discutido por Luz (2023), que enfatiza a relevância dessa interseção entre as esferas de vida.

Entretanto, um número considerável de colaboradores, representando 35,3%, declarou que consegue essa separação de forma totalmente eficaz. Isso sugere que uma parcela significativa do grupo consegue gerir suas rotinas de



RELISE

maneira a minimizar os conflitos entre trabalho e vida pessoal. Esta situação está em consonância com a Teoria das Necessidades de Maslow, que destaca a importância de atender as necessidades fundamentais para alcançar níveis superiores de satisfação (Zanelli, Borges e Bastos, 2014). Assim, quando as necessidades básicas de um colaborador são respeitadas, sua capacidade de equilibrar as demandas de vida aumenta.

Por outro lado, 11,8% dos colaboradores relataram que conseguem essa separação apenas às vezes. Isso indica que esses indivíduos enfrentam dificuldades pontuais na gestão do equilíbrio. A resposta de 5,9% que afirmou que raramente consegue essa separação sugere a necessidade de um suporte mais robusto por parte da empresa, reforçando a ideia de que práticas organizacionais devem ser repensadas para apoiar esses colaboradores em suas jornadas diárias. Este resultado remete à importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) abordada por Araújo e Wojciekowski (2023), que aponta a relação entre o comprometimento dos colaboradores e as condições oferecidas pela organização.

Em relação à flexibilidade de horários, 47,1% dos respondentes concordaram que a flexibilização poderia melhorar sua satisfação com a vida pessoal. Esta informação é crucial, pois está em linha com o que Dantas (2023) sugere sobre a importância de políticas que favoreçam o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as demandas pessoais. A implementação de tais políticas pode representar uma estratégia eficaz para aumentar a satisfação e, conseqüentemente, a motivação dos colaboradores (Defante et al., 2023).

Além disso, a pesquisa revelou que 58,8% dos colaboradores sentem que a empresa oferece suporte para lidar com suas responsabilidades pessoais. Essa percepção é um indicativo positivo sobre as práticas organizacionais implementadas, uma vez que um ambiente que fornece esse tipo de apoio tende a aumentar a motivação e a satisfação no trabalho. A literatura reforça que a



RELISE

presença de fatores motivacionais intrínsecos pode levar a um aumento da produtividade e do bem-estar geral (Silva et al., 2021).

Entretanto, é importante notar que uma parcela significativa, 41,2%, sente que sua produtividade é afetada por problemas pessoais. Essa situação aponta para a necessidade de um entendimento mais profundo sobre as questões que impactam a vida dos colaboradores, conforme sugerido por Aguiar et al. (2023), que enfatizam a importância de reconhecer a diversidade de experiências e expectativas individuais ao desenvolver políticas e práticas de gestão.

Os dados também mostram que 29,4% dos participantes frequentemente se sentem pressionados pelas exigências do trabalho. Este aspecto é um sinal de alerta, uma vez que a pressão constante pode levar a um estado de estresse e esgotamento, afetando diretamente o bem-estar dos colaboradores (Antunes, 2023). Assim, políticas que priorizam o bem-estar emocional e mental dos trabalhadores são fundamentais para mitigar esses efeitos.

Além disso, 35,3% dos participantes indicaram que gostariam de ter mais tempo para suas atividades pessoais. Essa resposta sugere que, embora muitos consigam um certo nível de equilíbrio, ainda existe uma demanda por maior flexibilidade e tempo livre. A literatura aponta que a valorização do tempo pessoal é essencial para garantir a satisfação e a realização individual (Pereira et al., 2020).

Por fim, as respostas coletadas indicam que 64,7% dos colaboradores acreditam que sua vida pessoal enriquece seu desempenho no trabalho. Esse dado reforça a conexão positiva entre vida pessoal e profissional, alinhando-se à teoria de Herzberg, que sugere que fatores intrínsecos como satisfação pessoal podem aumentar a motivação e a performance no ambiente de trabalho (Silva et al., 2021). Essa relação demonstra que promover um ambiente que



RELISE

valorize a vida pessoal dos colaboradores não apenas melhora a qualidade de vida, mas também potencializa os resultados organizacionais.

Em conclusão, a pesquisa realizada demonstra que, embora existam pontos positivos em relação à conciliação entre vida pessoal e profissional na empresa em questão, há também áreas que requerem atenção e melhorias. A adoção de práticas mais flexíveis e o aumento do suporte institucional são essenciais para promover um ambiente de trabalho que favoreça o equilíbrio e, conseqüentemente, o bem-estar dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que, embora uma parcela significativa dos entrevistados consiga equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais, um número considerável de colaboradores enfrenta desafios nesse aspecto. Essa constatação ressalta não apenas a relevância de políticas organizacionais voltadas para a promoção do bem-estar dos trabalhadores, mas também a necessidade de um acompanhamento contínuo das demandas laborais. Dessa forma, busca-se garantir um ambiente corporativo que favoreça tanto a satisfação quanto a qualidade de vida dos funcionários.

Ademais, a percepção dos colaboradores quanto à flexibilidade de horários revelou-se um fator determinante para o aumento da satisfação pessoal. A maioria dos participantes expressou o desejo de maior flexibilidade, indicando que a possibilidade de adaptar a rotina de trabalho às suas necessidades individuais constitui uma prioridade crescente. Esse fenômeno reflete uma mudança paradigmática nas expectativas dos trabalhadores contemporâneos, que buscam um alinhamento mais significativo entre suas atribuições profissionais e suas vidas pessoais. Nesse sentido, torna-se imprescindível que as organizações atentem para essas demandas e considerem a implementação



RELISE

de políticas que incentivem essa flexibilidade, promovendo, assim, uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Os achados da pesquisa indicam que, embora muitos participantes consigam gerenciar suas atividades de maneira eficaz, ainda há uma parcela considerável de trabalhadores que encontra dificuldades nesse aspecto. Tal realidade evidencia a necessidade de um olhar mais atento por parte da gestão para compreender e mitigar os desafios enfrentados pelos colaboradores.

A flexibilidade de horários mostrou-se um elemento essencial para a satisfação dos funcionários. A maioria dos entrevistados ressaltou que a adoção de políticas mais flexíveis poderia contribuir significativamente para o seu bem-estar. Esse anseio reflete uma tendência crescente entre os profissionais, que buscam adaptar suas rotinas laborais às suas demandas individuais e familiares, um reflexo das transformações sociais e das novas dinâmicas de trabalho.

Além disso, os dados apontam que a pressão no ambiente organizacional é uma realidade para muitos colaboradores. Um número expressivo de participantes relatou sentir-se pressionado pelas exigências diárias, o que pode impactar negativamente sua saúde mental e qualidade de vida. Assim, torna-se essencial que as empresas adotem medidas eficazes para mitigar essa pressão, criando um ambiente mais acolhedor e voltado para o bem-estar emocional dos trabalhadores. A promoção de uma cultura organizacional que estimule o apoio e a compreensão é fundamental para minimizar os impactos do estresse e da sobrecarga de trabalho.

Os resultados também indicam que muitos colaboradores percebem que sua vida pessoal contribui positivamente para o desempenho profissional. Esse aspecto evidencia a relevância de fomentar uma cultura organizacional que valorize e respeite as dimensões pessoais dos funcionários, reconhecendo que a realização individual fora do ambiente de trabalho pode se traduzir em maior motivação e produtividade. Ao apoiar essa interseção entre vida pessoal e



RELISE

profissional, as empresas podem obter benefícios tanto no que se refere à satisfação dos trabalhadores quanto ao alcance de melhores resultados organizacionais.

Por fim, a pesquisa enfatiza a importância de um compromisso contínuo por parte das organizações na formulação e implementação de políticas que favoreçam a conciliação entre a vida profissional e pessoal. Essa abordagem não apenas contribui para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, mas também fortalece a cultura organizacional e impacta positivamente a retenção de talentos. Assim, é essencial que a gestão esteja aberta ao diálogo com os funcionários, considerando suas demandas e promovendo mudanças estruturais que viabilizem um ambiente de trabalho mais equilibrado e satisfatório.

AGRADECIMENTO

Esta pesquisa foi desenvolvida com o apoio técnico e intelectual do Grupo de Pesquisa em Inovação, Negócios, Organizações, Vantagem competitiva e Empreendedorismo (i9).

REFERÊNCIAS

Aderaldo, Igor Leal; Aderaldo, Carlos Victor Leal; Lima, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. Cadernos EBAPE. Br, v. 15, n. spe, p. 511-533, 2017.

Aguiar, Sara Fabiana Bittencourt de et al. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. Cadernos EBAPE. BR, v. 20, p. 836-850, 2023.

Antunes, Francisco Jorge Arsénio. Políticas de flexibilidade laboral como fonte de vantagem competitiva. Dissertação (Mestrado) – Iscte: Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2023.

Araujo, Fabiana Pascoal; Wojciekowski, Carla Fabiane. Trabalho ou sofrimento? Estresse do trabalhador da saúde e a importância da qualidade de vida no trabalho. Diaphora, v. 12, n. 1, p. 74-81, 2023.



RELISE

121

Assis, Cristina Ferreira; Monteiro, Rhadson. Metodologias qualitativas e quadros de referência para a pesquisa em ciências humanas e sociais aplicadas. *Jures*, v. 16, n. 29, p. 1-28, 2023

Brites, Cátia Doroteia Nunes Santos. Percepções de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal de trabalhadores de diferentes idades [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. 2023. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/29948>. Acessado em 20 de out. de 2024.

Brito, Ilzilane Teixeira et al. Qualidade de vida no ambiente de produção industrial. 1ª Edição, Belém: Home Editora, 2021.

Callefi, Jéssica Syrio; Teixeira, Paula Maria Rattis; Santos, Fernando César Almada. Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de Recursos Humanos no Great Place to Work. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, v. 23, n. 1, p. 106-121, 2021.

Dantas, Bruno Santos. Geração Z: uma análise da qualidade de vida e de aspectos relacionados ao trabalho. 2023. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023.

Defante, Lilliane Renata et al. Percepção dos funcionários, qualidade de vida no trabalho e satisfação pessoal: uma análise em uma empresa do setor de processamento de alimentos. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, v. 9, n. 5, p. 3166-3189, 2023.

Ferrão, Inês Seiça. Práticas de gestão de pessoas: impacto no bem-estar, qualidade de vida e desempenho. 2023. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra-Portugal, 2023.

Fiusa, Renato Leite. Qualidade de vida no trabalho: percepção de trabalhadores de um órgão do Poder do Judiciário no Distrito Federal. 2023. 46 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2023.

Gonçalves, Bruno Henrique; Silva, Fellipe Augusto Lins; Oliveira, João Paulo Leonardo. Qualidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional: Um estudo de caso, sobre o ambiente organizacional. *Brazilian Journal of Development*, v. 7, n. 10, p. 96032-96047, 2021.



RELISE

122

Klein, Leander L.; Pereira, Breno Ad; Lemos, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 20, 2019.

Lima, Lucas Alves de Oliveira; Domingues Junior, Paulo Lourenço; Gomes, Olga Venimar de Oliveira. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à Síndrome de Burnout entre profissionais da saúde. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 16, n. 47, p. 264-283, 2023.

Luz, Jorge Lucas Santos da. As transformações na gestão de pessoas no pós-pandemia e a influência sobre a qualidade de vida dos servidores: a realidade das universidades federais mineiras. 2023. 101 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) - Universidade Federal de Viçosa, Rio Paranaíba. 2023.

Maia, Aline Passos. Síndrome de Burnout: esgotamento para além da vida laboral. Direito e Desenvolvimento, v. 13, n. 2, p. 58-68, 2022.

Monsores, Geneci Leme; Novaes, Guilherme Lima. Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade. Revista Eletrônica TECCEN, v. 15, n. 1, p. 74-80, 2022.

Novaes, Gabrielle Vieira dos Santos et al. A conciliação do trabalho gerencial e vida pessoal de gerentes de uma Instituição Financeira. Desafio Online, v. 9, n. 3, 2021.

Oliveira, Aline Pereira et al. Origem e Transformações da Motivação nas Organizações Ao Nível Do Indivíduo E Da Sua Participação No Ambiente De Trabalho: uma revisão bibliográfica. Revista Vitrine, v. 1, n. 1, 2020.

Pereira, Ana Rita; Passos, Clotilde; Ribeiro, Célia. A motivação no ambiente de trabalho e o seu efeito no desempenho profissional: um estudo no setor bancário. Gestão e Desenvolvimento, n. 30, p. 481-503, 2022.

Pereira, Edson et al. Rede de apoio na conciliação família e trabalho: uma revisão sistemática de literatura. Psicologia em Revista, v. 26, n. 2, p. 556-579, 2020.

Provensi, José Augusto; da Silva, Fernando Florentino. Qualidade de vida no trabalho: um estudo em escritórios contábeis da cidade de Porto Alegre. Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios, 2023.



RELISE

123

Sampaio, Tuane Bazanella. Metodologia da pesquisa [recurso eletrônico]. 1. ed. – Santa Maria, RS: UFSM, CTE, UAB, 2022.

Santos, Clívia Pereira dos. A qualidade de vida no trabalho como uma ferramenta de gestão para o alcance dos objetivos organizacionais. 2023. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Centro Universitário Maria Milza, Governador Mangabeira - BA, 2023.

Silva, Rosângela Sarmanto et al. Fatores intrínsecos e extrínsecos: um estudo de caso de uma empresa pertencente à indústria de compensados no Sudeste do Pará. *Amazônia, Organizações e Sustentabilidade (AOS)*, v. 10, n. 1, 2021.

Souto, Clara Nardini. Qualidade de vida e doenças crônicas: possíveis relações. *Brazilian Journal of Health Review*, v. 3, n. 4, p. 8169-8196, 2020.

Souza, Milena Soza de. Como a Qualidade de Vida no Trabalho pode contribuir para a saúde mental dos colaboradores. 2021. 27 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Anhanguera, Pelotas, 2021.

Tamashiro, Helenita R. da Silva et al. Influência das práticas das recompensas organizacionais sobre o comprometimento organizacional, motivação e satisfação no trabalho. *Brazilian Journal of Development*, v. 7, n. 8, p. 76066-76099, 2021.

Vogt, Carine; Garcia, Priscila. Fatores Motivacionais em Indústrias de Confeção e Vestuário. *Revista de Administração Dom Alberto*, v. 7, n. 10, p. 25-59, 2020.

Zanelli, José Carlos; Borges-Andrade, Jairo Eduardo; Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2*. AMGH Editora, 2014.