

**Campus
Central**
UnU - Luziânia



**Universidade
Estadual de Goiás**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS
CAMPUS CENTRAL UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE LUZIÂNIA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANATALIA SILVA MORAIS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

LUZIÂNIA – GO

2023

ANATALIA SILVA MORAIS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharelado em Administração pela Universidade Estadual de Goiás – Campus Central – Unidade Universitária de Luziânia, sob a orientação do Professor Wanderson Rocha Bittencourt.

LUZIÂNIA – GO

2023

ANATALIA SILVA MORAIS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO-QVT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Goiás – Unidade Universitária de Luziânia.

Aprovado em____, de_____, de_____, pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Wanderson Rocha Bittencourt – Orientador
Mestre em Contabilidade
Universidade Federal de Minas Gerais

Luiz Felipe Serpa- Avaliador
Doutor em Administração
Université Catholique de Louvain

LUZIÂNIA-GO

2023

A meu esposo Michael Douglas Silva Reis, por sempre estar comigo, me apoiando e incentivando durante o decorrer do curso, sendo minha base nesta trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que é Pai, Amigo e Criador de todas as coisas, me permitindo chegar até onde estou, contudo sem sua graça não seria absolutamente nada;

A Minha Família por toda sua dedicação, servindo de alicerce em momentos difíceis, compartilhando sua companhia nesta trajetória;

A Universidade Estadual de Goiás, por me proporcionarem esta capacitação contribuindo para meu crescimento pessoal e profissional;

Aos meus Mestres, sempre Atenciosos, Companheiros e Amigos;

Aos Meus Colegas de classe que caminharam comigo com companheirismo e esforço, dedicando-se sempre uns aos outros durante esse período de quatro anos.

“Gestão é fazer bem as coisas. Liderança é fazer as coisas certas”.

- Peter Drucker

RESUMO

O ser humano passou de simples ferramenta de produção para fator contingencial para os resultados positivos das organizações, visto agora como capital humano, as organizações se encontram a investir no seu velho cliente interno, os PQVT – Programas de Qualidade de Vida são quem melhor definem tal preocupação. A globalização consigo trouxe inúmeras mudanças para o mundo contemporâneo, dentre elas a preocupação com as pessoas compostas no íntimo das grandes empresas, sejam elas preocupações físicas, psicológicas ou sociais. A presente pesquisa de campo tende a compreender os lados positivos e negativos que conceituam a QVT aplicada aos colaboradores de uma indústria de alimentos localizada no município de Luziânia – GO.

Palavras Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Programas de Qualidade de Vida, Organizações

SUMMARY

The human being went from a simple production tool to a contingency factor for the positive results of organizations, now seen as human capital, organizations find themselves investing in their old internal customer, the PQVT – Quality of Life Programs are those who best define this concern. Globalization has brought countless changes to the contemporary world, among them the concern for the people involved in large companies, whether they are physical, psychological or social concerns. This field research tends to understand the positive and negative sides that conceptualize QWL applied to employees of a food industry residing in the municipality of Luziânia – GO.

Key Words: Quality of Life at Work, Quality of Life Programs, Organizations.

RESUMEN

El ser humano ha pasado de ser una simple herramienta de producción a un factor de contingencia para los resultados positivos de las organizaciones, ahora visto como capital humano, las organizaciones se encuentran invirtiendo en su antiguo cliente interno, los PQVT – Programas de Calidad de Vida son quienes mejor definen esto. inquietud. La globalización ha traído innumerables cambios al mundo contemporáneo, entre ellos la preocupación por las personas involucradas en las grandes empresas, ya sean problemas físicos, psicológicos o sociales. Esta investigación de campo tiende a comprender los aspectos positivos y negativos que conceptualizan la QWL aplicada a empleados de una industria alimentaria residentes en el municipio de Luziânia – GO.

Palabras Clave: Calidad de Vida en el Trabajo, Programas de Calidad de Vida, Organizaciones.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 - Os Principais Propósitos da Comunicação Como Atividade Gerencial...23	
Figura 02 - Pirâmide de Maslow - Hierarquia das Necessidades.....24	

LISTA DE ABREVIATURAS

PQVT - Programa de Qualidade de Vida

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

UEG – Universidade Estadual de Goiás

SUMÁRIO

1.0 INTRODUÇÃO	12
2.0 JUSTIFICATIVA	13
2.1 OBJETIVOS.....	14
2.1.1 Objetivo Geral.....	14
2.1.2 Objetivo Específico	14
2.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.2.1 Conceitos de Qualidade de Vida No Trabalho - QVT.....	15
2.2.2 Modelos de QVT.....	16
2.2.2.1 Modelo de QVT Segundo Nadler e Lawler	16
2.2.2.2 Modelo de QVT Segundo Hackmam e Oldhan.....	17
2.2.2.3 Modelo de QVT de Walton	18
2.3 FATORES IMPORTANTES RELACIONADOS A QVT	19
2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	22
3.0 METODOLOGIA	25
3.1 Abordagens da Pesquisa.....	25
3.2 Universo da Pesquisa.....	25
3.3 Coleta de Dados.....	25
4.0 ANÁLISES DE DADOS	25
4.1 Colaboradores Insatisfeitos.	26
4.2 Comunicação Falha.....	27
4.3 Absenteísmo.....	28
5.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
Referências.....	31
6.0 ANEXOS.....	35

1.0 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é vital para o bem-estar do indivíduo e a saúde da organização. Ela promove um ambiente de trabalho saudável, equilíbrio vida-trabalho, reconhecimento e oportunidades de crescimento. A QVT engloba a implementação de melhorias gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, com um enfoque biopsicossocial que considera a empresa e as pessoas como um todo. Esse posicionamento diferencia a realização de diagnósticos, campanhas e projetos visando a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa (FRANÇA, 1997). Ela aumenta a produtividade e a satisfação, beneficiando tanto o indivíduo quanto a organização. Ela é essencial para atrair e reter talentos, aumentar a produtividade e melhorar o desempenho organizacional. Em suma, a QVT é um ganha-ganha para o indivíduo e a organização.

A crítica a esse paradigma de gestão revela sua insensibilidade à presença de indivíduos de diferentes estilos de vida na organização, que muitas vezes se escondem atrás de barreiras profissionais para sobreviver (IRIGARAY, 2008). A diversidade nas organizações parece indicar direções opostas, com um extremo defendendo a igualdade individual e o outro defendendo características e valores específicos que diferenciam alguns grupos de outros.

De acordo com Thomas (1996), promover a diversidade cultural envolve adotar uma visão holística para criar um ambiente organizacional capaz de otimizar a realização dos objetivos de negócios. Cox (1994) argumenta que a gestão da diversidade cultural envolve o planejamento e a implementação de práticas organizacionais com o objetivo de maximizar a diversidade e minimizar as desvantagens identificadas.

Martins (2007) afirma que a capacidade da sociedade humana de interagir com o componente humano da comunidade é proporcional à sua percepção da cultura como um aspecto que é ao mesmo tempo inerentemente individual e indispensavelmente coletivo. Portanto, cada indivíduo possui uma identidade própria e irreduzível, bem como características análogas e comparáveis em sua identidade com as demais identidades do coletivo.

Atualmente, as organizações estão passando por mudanças influenciadas pelo mundo capitalista que exige rapidez e resultados urgentes. Observa-se que os trabalhadores nos últimos anos têm mantido suas vidas em ritmo acelerado,

acumulando fadiga física e mental. Isso os torna mais propensos a doenças ocupacionais, mas, considerando os altos níveis de absenteísmo, vê-se a necessidade das organizações investirem fortemente na Qualidade de Vida no Trabalho para se manterem bem-sucedidas no mercado, harmonizando assim o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. O termo Qualidade de Vida no Trabalho abrange aspectos muito mais amplos do que apenas a preocupação com a saúde no trabalho para que esta possa produzir mais (VASCONCELOS, 2001). Fatores como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilo de liderança, ética, responsabilidade social, entre outros, dão a ideia do grande leque de fatores que influenciam na QVT dos colaboradores (MORETTI, 2003).

A Qualidade de Vida no Trabalho é considerada uma preocupação constante de todas as empresas que buscam um diferencial de competitividade no mercado globalizado. No ambiente organizacional, há uma única ideia: o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todo negócio. Na prática, isso resulta em mais responsabilidades e cobranças sobre os ombros dos colaboradores do que antes. As organizações modernas tendem a melhorar continuamente sua gestão de pessoas, proporcionando melhores condições de trabalho, buscando dar aos colaboradores maior influência na participação nos resultados, nas tomadas de decisões e no processo de produção.

Destacam-se os componentes que integram os PQVT – Programas de Qualidade de Vida, que procuram por um ambiente favorável ao bem-estar de todos, na tentativa de humanizar o ambiente, proporcionando relações pessoais entre colaboradores e o trabalho nas organizações, conduzindo melhorias na execução de tarefas e o conseqüentemente aumento no nível de satisfação dos colaboradores com a empresa.

Dado o contexto problematizado a presente pesquisa se propõe a responder a seguinte questão: quais são os programas de qualidade de vida utilizados no ambiente corporativo?

2.0 JUSTIFICATIVA

O cenário empresarial desenhado pela globalização e o atual nível de concorrência, desencadearam a busca insana por resultados, resultados estes que se tornam cada dia mais desafiadores, contudo, organizações em desenvolvimento

frenético ascendente se encontram cotidianamente a visar à preocupação com o bem estar e a saúde dos colaboradores no exercício de suas funções.

Segundo MOLLER (1997) “Coloque os colaboradores em primeiro lugar e eles porão os consumidores em primeiro lugar”. A importância da aplicação do profundo respeito as pessoas (Colaboradores) é fator essencial determinante na qualidade de vida no trabalho. Os resultados proporcionados pelo QVT possuem um elo crucial com a gestão de qualidade, esta que se intervém diretamente ao potencial humano.

A qualidade de vida no trabalho refere-se ao bem-estar e satisfação dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. Ela é influenciada por fatores como equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, ambiente de trabalho saudável, oportunidades de desenvolvimento, remuneração justa e reconhecimento. Investir na qualidade de vida no trabalho pode resultar em colaboradores mais satisfeitos, motivados e produtivos.

O primórdio desta pesquisa é fundamentado na aplicação da teoria debatida em sala de aula, dentro do contexto do mesmo. Acentuando o levantamento de informações coletados no interior da organização (Goiás Verde), denotando a conclusão desta monografia.

2.1 OBJETIVOS

2.1.1 Objetivo Geral

Descrever a percepção que os colaboradores de uma organização de produtos alimentícios possuem a respeito de sua Qualidade de Vida no Trabalho, e os resultados proporcionados por tal circunstância.

2.1.2 Objetivo Específico

- Evidenciar possíveis problemáticas existentes no programa de qualidade de vida da organização;
- Visar a Satisfação do Colaborador;

- Exerça Satisfação e Motivação dos colaboradores diante os líderes que os instruem, e ainda mensurar tais resultados;

2.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.2.1 Conceitos de Qualidade de Vida No Trabalho - QVT

Distinguir, qualidade de vida é tarefa difícil, pois está inteiramente ligada à satisfação de condições tanto objetiva como subjetiva, Wilhelm e Deak (1970 citado em Cardoso, 1999, p.77), definiram qualidade de vida como "a sensação de bem-estar do indivíduo", mediante este conceito podemos interpretar que os bel-prazeres de um indivíduo, são totalmente diferentes, assim comparados a de outro, devido os desejos e valores individuais de cada ser.

Desde os tempos mais antigos o homem sentiu a necessidade de diariamente está agregando bem estar no exercício de seu trabalho. Para Rodrigues (1995), o início do debate sobre QVT tem origem desde o início da existência do ser humano, isso se dá pelo fato de que o comportamento vem a partir das necessidades humanas e dos valores que cada indivíduo possui.

O homem evoluiu chegando a era da globalização, e consigo trouxe inúmeras mudanças, dentre elas clientes mais exigentes e informados, que buscam a excelência em prestação de serviços e produtos, pode se dizer que a QVT partiu da necessidade das organizações no final do século XIX, e início do século XX, de se verem a primar a situação com outros olhos, investindo não só em seus clientes externos, mas buscando agora a satisfação de seus clientes internos (Colaboradores), desistindo da ideologia de lucro a curto prazo, empregando a alta produtividade, com ênfase agora em ambas as partes. Conforme Mattar & Ferraz (2004), "Na era da informação, o maior patrimônio de uma empresa é o seu contingente intelectual, ou seja, as pessoas; e o grande diferencial está na capacidade que ela tem de atrair, motivar e manter este patrimônio para obter melhores resultados".

Considerando a importância da QVT dentro das organizações, partindo da ideia que homem contemporâneo passa aproximadamente mais de 8 horas em seu ambiente de trabalho, durante pelo menos 35 anos de sua vida, contando ainda, com

mudanças provocadas dentro da organização em busca de novas tecnologias e tendências, diante de um mercado cada vez mais exigente e competitivo, proporcionam a ideia de que, não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho e sim de levarmos para casa os problemas, tensões, os receios e as angústias acumulados no ambiente de trabalho (CONTE,2003).

2.2.2 Modelos de QVT

A busca constante por um ambiente de trabalho que proporcione bem estar ao colaborador fez surgir à necessidade de estudos criteriosos para observar as causas de insatisfação dos colaboradores.

Para demonstrar os fatores que afetam a QVT – Qualidade de Vida no Trabalho foram elaborados vários modelos que tangem aos indicadores de qualidade de vida, dentre os estudiosos que criaram estes modelos podemos citar como essenciais: Nadler e Lawler (1983), Hackmam e Oldhan (1975), Walton (1973).

2.2.2.1 Modelo de QVT Segundo Nadler e Lawler

Os elementos fundamentais do modelo de Qualidade de Vida no Trabalho concebido por Nadler e Lawler abrangem:

- I. Resultados individuais: Situados no ápice do esquema, representam os efeitos individuais, englobando a satisfação no trabalho, o grau de motivação e o desempenho dos funcionários.
- II. Contribuições individuais: Refletem as contribuições específicas que os colaboradores oferecem à organização, abrangendo fatores como esforço, competências e conhecimentos.
- III. Satisfação das necessidades individuais: Os empregados possuem diversas necessidades no âmbito profissional, como o desejo de reconhecimento, realização, autonomia, desenvolvimento pessoal, entre outras. A satisfação dessas necessidades exerce influência direta na satisfação no trabalho.

- IV. Políticas e práticas de gestão: Referem-se aos métodos e abordagens de gestão implementados pela organização, incluindo sistemas de recompensas, avaliação de desempenho e oportunidades de desenvolvimento.
- V. Recompensas organizacionais: Englobam as recompensas proporcionadas pela organização, como salários, benefícios, promoções e reconhecimento.

De acordo com o modelo de Nadler e Lawler, as políticas e práticas de gestão influenciam a satisfação das necessidades individuais dos funcionários, impactando, por consequência, em sua motivação e desempenho no ambiente de trabalho. Os resultados individuais, abarcando a satisfação no trabalho e o desempenho, são moldados tanto pelas contribuições específicas dos colaboradores quanto pelas recompensas oferecidas pela organização.

Em síntese, o modelo de QVT elaborado por Nadler e Lawler enfoca a satisfação das necessidades individuais dos funcionários como um componente fundamental para a melhoria da satisfação no trabalho e do desempenho. A gestão da organização, por meio de suas políticas e práticas, desempenha um papel crucial na promoção dessa satisfação, refletindo, assim, no sucesso dos colaboradores no ambiente de trabalho.

2.2.2.2 Modelo de QVT Segundo Hackman e Oldhan

Para Hackman e Oldhan (1975) apud Chiavenato (1999, p. 392) “as dimensões do cargo são, essencialmente, importantes para a Qualidade de vida no trabalho, pois estes aspectos ao serem conduzidos a estados de comportamento pessoais e de trabalho afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho”. O modelo de QVT está dedicado há três fatores que influenciam na motivação no ambiente laboral, denominados Estados Psicológico Críticos: conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e; significância percebida do seu trabalho.

- I. Variedade de habilidades. O cargo deve requer várias e diferentes habilidades, conhecimento e competências da pessoa.

- II. Identidade da tarefa. O trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
- III. Significado da tarefa. A pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
- IV. Autonomia. A pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
- V. Retroação do próprio trabalho. A tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho
- VI. Retroação extrínseca. Deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquico ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
- VII. Inter-relacionamento. Tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

O modelo de Hackman e Oldham sugere que a combinação dessas características em um trabalho pode afetar positivamente a motivação e a satisfação dos funcionários, levando a uma maior qualidade de vida no trabalho. Portanto, a concepção adequada dos empregos desempenha um papel crítico na melhoria da QVT e do desempenho no trabalho.

2.2.2.3 Modelo de QVT de Walton

Walton (1973) apud Fernandes (1996) propõe oito categorias conceituais, na qual se inserem os critérios e indicadores da QVT.

- I. Compensação justa e adequada: defende a busca por uma remuneração adequada ao trabalho realizado, mantendo o respeito à equidade interna (equilíbrio entre as remunerações da organização) e à equidade externa (comparando-a com a remuneração de outros profissionais do mercado de trabalho).
- II. Condições de trabalho: Este critério mensura as condições predominantes no ambiente de trabalho (jornada e carga de trabalho; disponibilidade de máquinas, materiais e equipamentos; preservação da saúde do trabalhador),

ou seja, analisa as reais condições em que o empregado realiza as suas atividades laborais.

- III. Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais: refere-se às oportunidades que a organização oferece ao empregado para que este faça uso de suas habilidades e aptidões, incentivando o uso da capacidade intelectual de cada indivíduo no desempenho de suas funções, garantindo-lhe o feedback a cerca de seu desempenho em todo o processo do trabalho.
- IV. Oportunidade de crescimento e segurança: Neste fator se observam as possibilidades que a organização oferece ao indivíduo para que este possa ascender em sua carreira profissional, no desenvolvimento pessoal e tenha a garantia de segurança no emprego.
- V. Integração social na organização: implica na existência do ambiente de trabalho onde predomina a franqueza e o respeito às diferenças e individualidades e à ausência de preconceitos ou qualquer forma de discriminação.
- VI. Constitucionalismo: refere-se ao cumprimento dos direitos trabalhistas; o respeito à privacidade e à liberdade de expressão, além das normas e regras estabelecidas pela organização.
- VII. Trabalho e espaço total de vida: propõe o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (vida familiar, atividades de lazer e recreação e comunitárias).
- VIII. Relevância social da vida no trabalho: analisa a percepção do empregado em relação à imagem que a empresa transmite por meio de suas práticas de emprego, responsabilidade social em comunidade, qualidade dos produtos e/ou prestação dos serviços prestados

Modelo de QVT de Walton destaca a importância de criar um ambiente de trabalho que satisfaça as necessidades físicas e psicológicas dos funcionários, visando a melhorar a satisfação, o engajamento e o desempenho no trabalho, além de contribuir para a retenção de talentos.

2.3 FATORES IMPORTANTES RELACIONADOS A QVT

O conceito da QVT, de acordo com Limongi-França e Rodrigues (2002, p.156 apud KARPINSKY; STEFANO, 2008, p.2):

Qualidade de Vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Ramificada a ideologia de Limongi-França e Rodrigues podemos extrair a ideia dos fatores que se dedicam a QVT. Dentre os aspectos citados pelos autores podemos interpretar e expor alguns dos fatores mais fluentes relacionados à qualidade de vida no trabalho como: Motivação, Liderança e Comunicação. A Qualidade de vida no Trabalho vem, progressivamente, auferindo maior importância às políticas que trazem programas nesta área como uma opção para analisar todos os aspectos que influenciam a satisfação dos trabalhadores, com a finalidade de obter Colaboradores mais saudáveis, equilibrados e que, por estarem motivados, isso os levarão a coadjuvar, para o desenvolvimento da organização.

- MOTIVAÇÃO

Matos (1996) afirma que para falar de Qualidade de Vida, não se pode deixar de focar o campo da motivação humana, buscando com isso, identificar as necessidades para sua realização. Servindo de alicerce a motivação esta no íntimo dos princípios da QVT, fator pertinente que influencia diretamente e indiretamente na aplicação da mesma.

Quando se fala de motivação humana, pode-se concluir que os prolegômenos que norteiam a mesma residem no interior das pessoas, tais como traços de personalidade, predisposições e emoções, atitudes, crenças e assim por diante.

Conforme Davis e Newstrom (1992, p.47) Cada indivíduo tem tendência a desenvolver certas forças motivacionais como produto do ambiente cultural no qual vive, afetando a maneira pela qual as pessoas percebem seu trabalho e encaram suas vidas. Os autores salientam as forças motivacionais das pessoas que refletem elementos da cultura na qual crescem como: família, escola, religião e livros.

- LIDERANÇA

Os líderes tem papel vital na aplicação da QVT. Uma equipe bem orientada, conduzida de forma humanística, onde todos tem participações nas decisões e nos rumos direcionados pela equipe dificilmente se depara em declínio, todavia será composta por pessoas motivadas e felizes com seu trabalho.

Para Chiavenato (1999), a liderança é uma forma de influência. A influência é uma transação interpessoal em que uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, de maneira intencional.

Agravo é o líder autoritário, que se acha autossuficiente o bastante ao achar que somente ele sabe das coisas, que não confia em seus colaboradores e somente em si mesmo, fadado a levar a equipe ao fracasso, promovendo um clima de estresse e insatisfação dentre os integrantes de sua equipe.

Ao se analisar os motivos de sucesso ou fracasso de uma equipe, o primeiro fator que é levado em consideração é o modo pelo qual aquela equipe foi orientada, fazendo com que as razões do sucesso ou fracasso sejam atribuídas ao líder da equipe.

- **COMUNICAÇÃO**

A comunicação interna pode e deve promover mudanças que almejem e busque a felicidade das pessoas dentro das organizações, fazendo com que os colaboradores se sintam mais felizes em seus ambientes de trabalho, onde passam pelo menos um terço de suas vidas. A mesma pode proporcionar a integração dos colaboradores na tomada de decisões que ocorre no intrínseco das organizações.

Exercendo papel elementar, a comunicação está relacionada de modo retilíneo a Qualidade de Vida no Trabalho, pois de nada adianta líderes simpáticos, humanísticos e colaboradores motivados, se não existir uma comunicação interna eficaz, onde as pessoas se comuniquem, troquem ideias e resolvam problemas.

Para Chiavenato (200, p.142-143), a comunicação é uma atividade administrativa, constituindo-se em dois propósitos:

- a) Repassar as informações com clareza para que as pessoas possam realizar bem suas tarefas;

- b) Promover a motivação, cooperação e satisfação das pessoas nos seus respectivos cargos

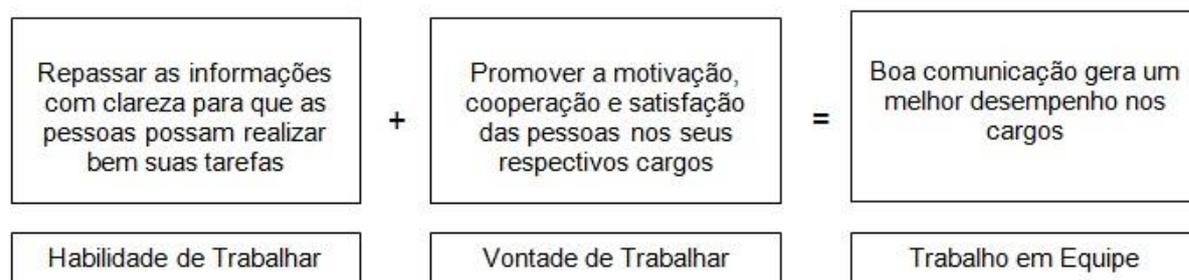


Figura 01 – Os principais propósitos da comunicação como atividade gerencial
Fonte: Chiavenato (2000, p.143).

Os propósitos ilustrados por Chiavenato (p.144-145) demonstram a transparência e clareza do processo de comunicação, focando a ação para realização do próprio e os resultados finais, resultados que compõem fatores que estão anexados a QVT como: bem-estar, saúde, satisfação e motivação.

Simbiose é a palavra que melhor define os resultados da comunicação, agregados ao que tange QVT, um pleno exercício de ganha-ganha entre colaboradores (Motivação, Bem-estar, Saúde, Segurança e Benefícios) e organizações (Qualidade, Produtividade, Excelência e Lucro). Um bom nível comunicação evita mal entendido e aborrecimentos.

2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho se relaciona com o contentamento e a realização dos funcionários em relação às suas tarefas e ambientes de trabalho. Ela é influenciada por diversos fatores, como relacionamentos no trabalho, tarefas desempenhadas e oportunidades de desenvolvimento. Funcionários satisfeitos tendem a ser mais produtivos e leais à organização. A gestão eficaz da satisfação no trabalho é fundamental para o desempenho, retenção de talentos e um ambiente saudável, levando as empresas a buscar estratégias para melhorá-la.

Quando se aplica a pirâmide de Maslow ao contexto do trabalho, ela sugere que, para que os funcionários estejam satisfeitos, suas necessidades básicas (níveis mais baixos) precisam ser atendidas antes que eles possam se preocupar com as

necessidades de níveis superiores. Portanto, as organizações precisam garantir que as condições de trabalho satisfaçam as necessidades básicas dos funcionários, como salários justos, segurança no trabalho e relações interpessoais positivas, antes de se concentrarem em fatores relacionados à autoestima e à autorrealização.

Falar de satisfação é falar de necessidades e é imprescindível falar em necessidades sem levar em consideração a Pirâmide de Maslow. A Pirâmide de Maslow apresenta a divisão hierárquica em cinco níveis de necessidades.

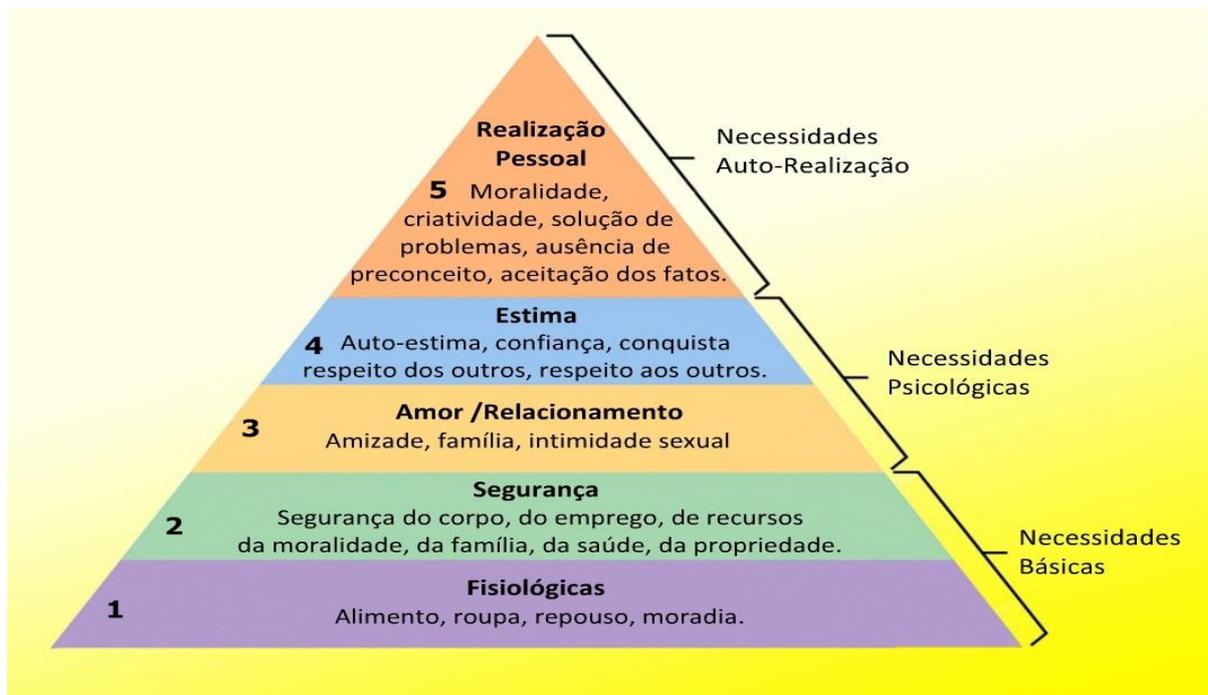


Figura 02 - Pirâmide de Maslow - Hierarquia das Necessidades

Fonte: Disponível em <www.psicosmica.com.br>

- I. Necessidades Fisiológicas: Na base as necessidades de sobrevivência do indivíduo e preservação da espécie como: dormir, respirar e comer.
- II. Necessidades de Segurança: No 2º degrau a busca de proteção contra a ameaça ou privação.
- III. Necessidades Sociais: No próximo a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor.
- IV. Necessidades de Autoestima: No 4º degrau a auto apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, status,

prestígio e consideração, além de desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia.

- V. Necessidades de Realização Pessoal: No topo a realização do próprio potencial e de auto desenvolver-se continuamente.

As necessidades expostas por Maslow estão agregadas a todas as ações executadas pelo homem em sua vida, sejam elas nos campo de ação físico, psicológico ou social. Entrelaçada a QVT a cadeia hierárquica de Maslow cria um elo com o estudo da satisfação decorrente a realização das mesmas.

A Satisfação no Trabalho tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado. As conceituações mais frequentes referem-se à satisfação no trabalho como motivação, atitude ou um estado emocional positivo. (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003, p. 60).

Carlloto e Câmara (2008) citam a satisfação no trabalho como um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo onde os valores aferidos por cada indivíduo são divergentes, contudo, contando ainda com as diversas variáveis distintas do próprio indivíduo e circunstância que o norteiam.

Ainda conforme Carlloto e Câmara (2008) a satisfação no trabalho é definida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os colaboradores percebam seu trabalho. E completam que a satisfação no trabalho consiste em construto completo e de difícil de limitação tanto em termos teóricos como empíricos. As afirmações dos autores estão diretamente ligadas a cadeia hierárquica de Maslow, pois cada homem sabe das suas reais necessidades, e as divergentes que precisa superar para realização de seus desejos.

Locke foi quem mais sistematicamente buscou a integração do conceito de satisfação no trabalho, definindo-a como um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho de experiência de trabalho (1976 citado por Cura e Rodrigues, 1999, p.22).

É importante ressaltar que a satisfação no trabalho para Siqueira (2008) se trata do conjunto de experiências vividas pelo indivíduo no contexto organizacional. Considerando a satisfação no trabalho como um estado emocional favorável obtido pela avaliação do indivíduo acerca do seu trabalho.

Esboçar satisfação no trabalho que é fator preciso nos PQVT – Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, faz com que, a mesma seja vista como consequência do ambiente organizacional sobre a saúde do colaborador e como um componente psicossocial do conceito de bem-estar no trabalho, juntamente com o envolvimento e comprometimento organizacional efetivo (SIQUEIRA, 2008, p.266).

3.0 METODOLOGIA

3.1 Abordagens da Pesquisa

A presente pesquisa laboral surgiu com o intuito de agregar teorias a praticas, contextualizadas a partir do curso administração de empresas na Universidade Estadual de Goiás.

3.2 Universo da Pesquisa

Cujo projeto de pesquisa foi realizado em uma grande indústria alimentícia de enlatados na região de Luziânia-GO que conta atualmente com cerca de 1600 colaboradores, durante o mês de novembro de 2023, especificamente entre os dias 03 e 04 de novembro de 2023, decorrente a autorização prévia dos gestores do setor de recursos humanos, os quais optaram por não se identificarem.

3.3 Coleta de Dados

Os Colaboradores proporcionaram-me um ambiente para realização de qualquer tipo de questionamento, recepcionado de forma atenciosa e exigente, contribuirão para todas as informações necessárias para realização deste projeto, contudo foram realizadas observações holísticas de todos os fatores concernentes a Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente, juntamente com questionários orais para melhor entendimento do assunto aos colaboradores. Fora do âmbito da organização foram realizadas pesquisas bibliográficas relacionadas a grandes autores relacionados ao tema.

4.0 ANÁLISES DE DADOS

Aqui evidenciarei as informações coletadas sobre a organização e seus colaboradores entrevistados. A empresa possui quase vinte anos no setor alimentício se consagrando como uma das maiores fabricantes de produtos acabados na linha vegetal e atomatados em Goiás.

Seus gestores de Recursos Humanos entrevistados possuem vasta experiência na gestão de pessoas com mais de cinco anos de atuação na empresa entrevistada somados ainda a outras experiências que trazem consigo de outras atuações profissionais no setor industrial, setor que exige grande relação e prática da qualidade de vida no trabalho por conta da sua massiva quantidade de colaboradores envolvidos nos processos industriais.

4.1 Colaboradores Insatisfeitos.

A satisfação dos colaboradores em uma organização é crucial para a produtividade e o sucesso a longo prazo. Diversos fatores podem contribuir para a insatisfação, exigindo uma abordagem cuidadosa por parte da liderança. Foi analisado na organização a falta de reconhecimento pelo trabalho árduo nos cargos mais operacionais, a ausência de oportunidades de desenvolvimento profissional e a comunicação inadequada estes são alguns dos elementos que minam a moral da equipe.

Bauk (1985) identifica como elementos de grande relevância para o estresse e insatisfação no ambiente de trabalho a falta de conhecimento sobre oportunidades de avanço e promoção profissional, bem como a forma como é conduzida a avaliação do desempenho profissional.

Locke (1976) afirma que a satisfação no trabalho pode acarretar consequências tanto para o indivíduo quanto para a organização, influenciando aspectos comportamentais e impactando a saúde física e mental do trabalhador. A junção de salários abaixo do esperado e a carência de reconhecimento na indústria emerge como uma fonte significativa de insatisfação para os profissionais.

Na perspectiva dos colaboradores a remuneração não é satisfatória o que repercute diretamente no bem-estar financeiro dos colaboradores entrevistados, ao passo que a falta de reconhecimento pode prejudicar sua motivação e percepção de valor no ambiente de trabalho impactando diretamente na QVT. Esses obstáculos têm

o potencial de resultar em uma redução da satisfação profissional, influenciando tanto o desempenho individual quanto o clima organizacional de maneira abrangente.

Conforme destacado por Martinez (2002), essa perspectiva sugere que a satisfação e a insatisfação existem em um continuum, onde a satisfação ocupa um extremo e a insatisfação o oposto. Uma cultura organizacional positiva, que estimule o bem-estar, o reconhecimento e uma comunicação eficiente, tem o potencial de favorecer uma satisfação ampliada entre os colaboradores.

Esse cenário, conseqüentemente, exerce influência direta sobre o desempenho individual, a retenção de talentos e a produtividade global da empresa, enquanto um ambiente negativo leva à insatisfação entre os colaboradores, prejudicando a motivação e a dedicação ao trabalho. A falta de reconhecimento gerar descontentamento e contribuir para um clima organizacional tenso. Além disso, a comunicação ineficaz pode levar a mal-entendidos, conflitos e uma atmosfera de trabalho pouco colaborativa.

4.2 Comunicação Falha

A falha na comunicação dentro da organização possui impactos significativos na qualidade de vida dos colaboradores conforme dados levantados em campo. Essa lacuna mal preenchida resultar em desentendimentos, conflitos interpessoais e um ambiente de trabalho tenso, conforme relata os colaboradores. Além disso, a ambigüidade nas expectativas relacionadas a tarefas e responsabilidades causar ansiedade e incerteza nos colaboradores, comprometendo o bem-estar no trabalho. A falta de informações claras sobre desempenho, metas e perspectivas de carreira segundo os entrevistados por parte da gestão leva à frustração e desmotivação dos mesmos.

Fonseca (1998), afirma que a comunicação nas organizações se refere ao processo pelo qual os indivíduos que compõem a instituição realizam a troca de informações, visando aumentar a eficácia da empresa, bem como ressalta Cruz e Aguiar (2020), que a comunicação emerge como uma ferramenta estratégica nas instituições, influenciando diretamente os procedimentos e a execução das tarefas. Eles sustentam a ideia de que a comunicação não apenas aprimora a integração e o envolvimento dos colaboradores, mas também possibilita uma maior proximidade entre os membros de diferentes setores.

A ausência de comunicação eficaz afeta o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pois as políticas e expectativas não são claramente comunicadas. Isso resultar em dificuldades na gestão do tempo e na criação de limites saudáveis. Incertezas sobre mudanças organizacionais geraram insegurança e estresse adicional, impactando diretamente a qualidade de vida dos colaboradores. Segundo Terciotti (2009), a comunicação refere-se ao ato de compartilhar mensagens entre indivíduos, com o propósito de persuadir e alcançar uma compreensão mútua, considerando o contexto abordado, o que é contingencial para alcançar a satisfação dos colaboradores.

A falta de participação e envolvimento devido à ausência de comunicação leva apatia e desinteresse dos envolvidos entrevistados. Para melhorar a qualidade de vida no trabalho, a organização tem de priorizar uma comunicação clara e objetiva, estabelecendo canais eficazes, promovendo transparência nas expectativas e cultivando uma cultura de comunicação aberta. Investir na eficácia da comunicação não apenas melhora o ambiente de trabalho, mas também fortalece as relações interpessoais e contribui para o bem-estar global dos colaboradores.

4.3 Absenteísmo

O absenteísmo na organização é caracterizado pelo relevante número de ausências não programadas ou não justificadas, desencadeando uma série de impactos negativos. A redução da produtividade é uma consequência direta, pois a falta de funcionários pode sobrecarregar os colegas e resultar em aumento da carga de trabalho, logo, impactando em um ambiente com uma má QVT, elevando o pico de estresse, insatisfação do colaborador e diminuição da perspectiva de crescimento no ambiente organizacional.

Lee e Eriksen (1990), apontam para uma correlação inversa entre o absenteísmo e a satisfação no trabalho. A falta de presença, nesse contexto, pode ser compreendida como uma estratégia para se afastar de situações menos desejáveis que estão intimamente ligadas ao modelo de QVT adotado pela organização.

A QVT é comprometida, pois a pressa para compensar a falta de mão-de-obra leva a gestão a ter um olhar mais preciso para o processo produtivo, deixando desamparado o quesito humano. A desmotivação da equipe, contribui para um ambiente de trabalho desfavorável e prejudica a moral e o engajamento dos

funcionários remanescentes. Problemas de continuidade e interrupções nos processos de trabalho também são comuns em funções onde a presença contínua é essencial.

O estresse entre os colaboradores entrevistados é evidente, afetando negativamente a saúde mental e física. Além disso, o absenteísmo frequente contribui para um clima organizacional negativo, prejudicando a confiança e a coesão da equipe.

(CHIAVENATO,1999), a qualidade de vida do colaborador em uma organização desempenha um papel crucial em seu desenvolvimento e comportamento. Se o ambiente para a execução de suas funções não é apropriado, afetando sua saúde mental e física, ou se a remuneração é inadequada, se há falta de respeito e harmonia no ambiente de trabalho, disparidades salariais, entre outros fatores, os índices de absenteísmo inevitavelmente crescem. Ao abordar as causas subjacentes do absenteísmo e promover práticas eficazes de gestão de pessoas, a organizações deve trabalhar para reduzir esses efeitos adverso.

5.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no estudo realizado sobre a satisfação dos colaboradores com a gestão e os programas de qualidade de vida da organização, fica evidente que essa é uma questão complexa e multifacetada, com implicações profundas tanto para os indivíduos quanto para a própria organização.

Uma das principais problemáticas identificadas é a falta de reconhecimento, especialmente nos cargos operacionais, o que impacta diretamente na moral da equipe. A ausência de oportunidades de desenvolvimento profissional e uma comunicação falha da gestão também surgiram como elementos que contribuem para a insatisfação dos colaboradores.

A análise das problemáticas relacionadas à comunicação e ao absenteísmo dentro da organização destaca a relevância desses aspectos para a qualidade de vida e satisfação dos colaboradores, influenciando diretamente o ambiente de trabalho e o desempenho organizacional.

No contexto da comunicação, a falta de clareza e eficácia nesse processo resulta em desentendimentos, conflitos e um ambiente de trabalho tenso. A ambiguidade nas expectativas contribui para ansiedade e incerteza, comprometendo o bem-estar dos colaboradores. A ausência de informações claras sobre desempenho e perspectivas de carreira gera frustração e desmotivação, evidenciando a necessidade de uma gestão mais transparente.

Diante disso, a qualidade de vida do colaborador e a satisfação no trabalho surgem como elementos-chave para lidar contra os níveis de absenteísmo. A abordagem eficaz dessas questões não apenas reduzirá os índices de ausência, mas também fortalecerá o ambiente de trabalho, promovendo um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, e contribuindo para o bem-estar global dos colaboradores. Investir em estratégias que visam melhorar a comunicação interna, reconhecimento, e práticas eficazes de gestão de pessoas emerge como uma necessidade premente para criar organizações mais saudáveis, produtivas e sustentáveis a longo prazo.

O reconhecimento no trabalho desempenha um papel crucial na motivação, satisfação e desempenho dos colaboradores, Brun & Dugas (2005), identificam quatro dimensões do reconhecimento:

- I. Reconhecimento da pessoa: Baseado na abordagem humanista, valoriza os indivíduos como seres únicos, focando na autonomia, inteligência e imaginação.
- II. Reconhecimento pelos resultados: Com uma perspectiva comportamental, destaca resultados tangíveis do trabalho, incluindo recompensas financeiras para incentivar a consecução de metas e contribuições de qualidade.
- III. Reconhecimento pelo esforço: Sob uma visão subjetiva, reconhece que nem sempre os resultados correspondem ao esforço investido. Pode ser simbólico e independente de recompensas financeiras, especialmente em momentos desafiadores.
- IV. Reconhecimento pelas competências: Sob a ótica ética, destaca a importância das relações, valores e princípios que guiam a organização e seus membros.

Diante deste cenário, destaca-se a necessidade da organização estabelecer mecanismos que promovam apoio e reconhecimento à dedicação das pessoas no trabalho.

Entende-se, portanto, que investir na promoção da satisfação dos colaboradores não é apenas uma questão de bem-estar humano, mas também uma estratégia crucial para o sucesso e a sustentabilidade a longo prazo da organização citada. A abordagem cuidadosa dessas problemáticas é essencial para construir um ambiente de trabalho saudável, produtivo e voltado para o crescimento mútuo.

REFERÊNCIAS

BDM. Acessado 02 de Novembro de 2023. Disponível em:<bdm.bce.unb.br >.

CARLOTTO, M. S., & Câmara, S. G. (2008). **Análise da produção científica sobre a síndrome de burnout no Brasil**. PSICO, 39(2), 152-158.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. Revista FAE BUSINESS, Curitiba, n.7, p. 32-34, nov. 2003. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_ges_tao_10.pdf> Acesso em: 01 nov. 2023.

COX, Taylor. **Cultural diversity in organizations: theory, research and practice**. United States of America: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

CRISTINA, Ana Limongi França. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas S.A, 2013.

DAVID, KEITH & NEWSTROM, Jones W. (1992). **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho – Como medir para melhorar.** Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

GIOIA, D. A.; THOMAS, J. B. **Identity, image and issue interpretation: sensemaking during strategic change in academia, Administrative Science Quarterly**, v. 41, p. 370-403, 1996

IBC Coaching. Acessado 02 de novembro de 2023. Disponível em: <www.ibccoaching.com.br >

IRIGARAY, H.A.R. **Prejudice against lesbians, gays, and bisexual employees and its impacts on their health and well being.** In: INTERNATIONAL CONGRESS OF APPLIED PSYCHOLOGY, 26., 2006, Atenas. Anais... Atenas, 2006.

KARPINSKI, D.; STEFANO, S. R. **Qualidade de vida no trabalho e satisfação.** Revista Eletrônica Lato Sensu, v. 3, n.1, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. (1996). **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000.** Tese de Doutorado não publicada. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. (2003). **Qualidade de Vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas

LOCKE, E. A. **What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performance.** v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MARTINEZ MC, Paraguay AIBB. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos.** Cad Psicol Soc Trab. 2003;6(1):59-78

MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. 2002. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) – Programa de Pós-Graduação do Departamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MARTINS, José P. S. **Responsabilidade Social Corporativa: como a postura responsável compartilhada pode gerar valor**. Campinas, SP: Komedi:95, 2008.

MATTAR, L. M; FERRAZ, F. T. **Comprometimento e clima organizacional: relação entre a satisfação do empregado e seu comprometimento**. Niterói: II CNEG - Congresso Nacional de Excelência e Gestão. LATEC-UFF. Anais...Niterói, 2004.

MOLER, Clauss; CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

MORAIS, Rayanne de Lima. **Qualidade de Vida no Trabalho**. (FACIPLAC) Gama, 2013.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana**. Santa Catarina, 2003. 14 p. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Disponível em: <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03_12.pdf>. Acesso em: 01/11/2023.

Portal do Marketing. Acessado em 04 de novembro de 2023. Disponível em <www.portaldomarketing.com.br >

RH Portal. Acessado 01 de novembro de 2023. Disponível em: <www.rhportal.com.br >.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectiva**. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar, 2001.

WALTON, R.E. (1973). **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, 15(1), 11-21

WILHEIM, J. DEÁK, K. **Maximização da qualidade de vida em conjuntos habitacionais**. São Paulo: Cohab, 1970.

6.0 ANEXOS



ANEXO I

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES
TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE GOIÁS**

Embasado na Lei Federal nº 9.610, de fevereiro de 1998, e na qualidade de titular dos direitos autorais, AUTORIZO, a Universidade Estadual de Goiás (UEG) a disponibilizar gratuitamente o documento em formato digital no Repositório Institucional da UEG (Ri/UEG), regulamentado pela Resolução CsU nº XX/2022, sem ressarcimento de direitos autorais, em consonância com a permissão assinada abaixo, para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção científica na UEG, a partir desta data, sendo assegurado o direito ao embargo temporário da publicação em sua totalidade, à exceção dos metadados, no repositório em razão de patente ou publicação de livro e/ou artigo científico.

1. IDENTIFICAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Monografia (graduação) | <input type="checkbox"/> Artigo científico (|
| <input type="checkbox"/> Relatório Técnico |) Capítulo de livro () |
| <input type="checkbox"/> Plano de negócios | Livro |
| <input type="checkbox"/> Revisão de literatura | <input type="checkbox"/> Projeto de software |

Produto técnico e educacional - Tipo: _____

Nome completo do autor: Anátalia Silva Moraes

Matrícula: 12020002574

Título do trabalho: Qualida de Vida no Trabalho-QVT

Curso / Programa: Bacharelado em Administração

Câmpus / Unidade / Pólo: Universidade Estadual de Goiás, Câmpus Central – Unidade
Universitária de Luziânia.

Data de defesa: 28/11/2023.

2. RESTRIÇÕES DE ACESSO AO DOCUMENTO⁷

Os casos de restrição de acesso, previstos em regulamento, poderão ser embargados por um período de até 12 (doze) meses a partir da data de defesa. Havendo justificativa o período poderá ser prorrogado por até 12(doze) meses dependendo de solicitação formal por parte do autor, em formulário específico, e deferimento do pleito pela sua Coordenação de curso.

2.1 O documento está em processo de solicitação de registro de patente? () SIM (X) NÃO

2.2 O documento será publicado como capítulo de livro ? () SIM (X) NÃO

2.3 O documento está em processo de submissão de artigo em revista científica? () SIM (X)
NÃO

7 De acordo com o Lattes



3. DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O(a) referido(a) autor(a) declara que:

- A produção científica especificada é fruto de seu trabalho intelectual de forma original e por isso, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não fere os direitos autorais de terceiros (pessoa ou entidade), tanto quanto lhe é viável saber.
- Existindo material/informação/dado do qual não detém os direitos de autor, assegura que conquistou a autorização do detentor dos direitos de autor para outorgar à Universidade Estadual de Goiás, os direitos requeridos por esta licença, e reitera que os materiais de terceiros estão claramente identificados/citados/referenciados no conteúdo do documento submetido.
- Caso o documento entregue seja baseado em trabalho apoiado ou financiado por outra instituição que não a Universidade Estadual de Goiás, cumpriu todas as exigências do respectivo acordo ou contrato e, portanto, não há embaraço na disponibilização.
- Está ciente do Regulamento do Repositório Institucional da UEG aprovado pela Resolução CsU nº xx/2022.

Luziânia, Goiás - 11 de Dezembro de 2023.

Assinatura do autor(a)

Nome completo do autor(a)

Documento assinado digitalmente
gov.br WANDERSON ROCHA BITTENCOURT
Data: 12/12/2023 21:52:27-0300
Verifique em <https://validar.itf.gov.br>

Assinatura do orientador (a)

Nome completo do orientador (a)