

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DE UM HOSPITAL DO NOROESTE DO RIO GRANDE DO SUL

QUALITY OF LIFE AT WORK: PERSPECTIONS OF EMPLOYEES AT A HOSPITAL IN THE NORTHWEST OF RIO GRANDE DO SUL

JÄGER, Eduarda Thaís¹

KOJOROSKI, Leila Maria Eichelberger Jung²

HEBERLE, Eder Luis²

WERLANG, Bruna Luísa²

¹Discente do curso de Administração. Centro Universitário UCEFF, Itapiranga-SC

²Docente do curso de Administração. Centro Universitário UCEFF, Itapiranga-SC

RESUMO

O mundo do trabalho tem passado por constantes transformações ao longo dos anos. Cada vez mais, as pessoas buscam alcançar o bem-estar no exercício de suas profissões com aspectos relacionados à qualidade de vida e satisfação pessoal. O presente estudo teve como objetivo investigar as percepções dos colaboradores de um hospital sobre os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho. Tratou-se de uma pesquisa qualitativa, por meio de 07 entrevistas com colaboradores de um Hospital do Noroeste do Rio Grande do Sul. Os resultados demonstram que os entrevistados associam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) principalmente com carga horária equilibrada, ao bom relacionamento interpessoal, ao apoio entre colegas e às ações voltadas à saúde mental. Já os fatores que podem influenciar negativamente a QVT foram apontados a sobrecarga emocional e física decorrente do ambiente hospitalar, a exposição contínua a situações de sofrimento, a percepção de desigualdade entre cargos e setores, a necessidade de maior valorização e reconhecimento por parte da gestão, bem como limitações no acesso a oportunidades de crescimento profissional. Conclui-se que a percepção dos colaboradores sobre a QVT envolve tanto elementos estruturais quanto relacionais, indicando que práticas de gestão mais acolhedoras, equitativas e voltadas ao desenvolvimento humano são essenciais para fortalecer ambientes de trabalho saudáveis. O estudo reforça a relevância de investir na QVT, evidenciando que cuidar dos profissionais, é fundamental para fortalecer ambientes mais saudáveis, motivadores e humanizados.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Hospital; Bem-estar.

ABSTRACT

The world of work has undergone constant transformations over the years. Increasingly, people seek to achieve well-being in their professions, focusing on aspects related to quality of life and personal satisfaction. This study aimed to investigate the perceptions of employees of a hospital regarding the factors that influence Quality of Life in the work environment. This was a qualitative research study, conducted through 7 interviews with employees of a hospital in northwestern Rio Grande do Sul, Brazil. The results show that the interviewees associate Quality of Life at Work (QWL) mainly with a balanced workload, good interpersonal relationships, support among colleagues, and actions aimed at mental health. Factors that can negatively influence QWL were identified as emotional and physical overload resulting from the hospital environment, continuous exposure to situations of suffering, the perception of inequality between positions and sectors, the need for greater appreciation and recognition from management, as well as limitations in access to opportunities for professional growth. It is concluded that employees' perception of QWL (Quality of Working Life) involves both structural and relational elements, indicating that more welcoming, equitable management practices focused on human development are essential to strengthening healthy work environments. The study reinforces the importance of investing in QWL, demonstrating that caring for professionals is fundamental to strengthening healthier, more motivating, and more humane environments.

Keywords: Quality of Work Life; Hospital; Well-being.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa a maior parte do tempo e da vida das pessoas, sendo de grande importância para a vida dos indivíduos, desempenha um papel essencial na sobrevivência e adaptação, ao mesmo tempo, em que intensifica a complexidade das interações sociais e pessoais, contribuindo para a formação e organização da sociedade (Borges; Henig, 2020). Dessa forma, o trabalho vai além de garantir subsistência, sendo também uma forma pela qual o ser humano se expressa, estabelece vínculos com o ambiente ao seu redor, alcança satisfação pessoal e constrói sua identidade (Lírio; Severo; Guimarães, 2018).

O indivíduo passa uma parcela significativa de seu tempo no ambiente de trabalho, torna-se então, essencial que esse ambiente possibilite crescimento, reconhecimento, independência pessoal e profissional (Dessen; Paz, 2010). No entanto, vê-se que muitas vezes o trabalho gera consequências negativas sobre a vida dos trabalhadores, como as doenças

ocupacionais e problemas psicológicos, desencadeados muitas vezes pelo não reconhecimento dos direitos trabalhistas, jornada de trabalho extensiva, violências, condições insalubres e exposição a riscos laborais (Oliveira, 2007).

Ao considerar as horas que o indivíduo passa em seu expediente, mais o tempo despendido pelo trabalhador para percorrer o caminho de ida e volta do trabalho, vê-se que este influencia diretamente na vida de cada um (Borges; Henig, 2020). O trabalho, além de possibilitar crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal e profissional, pode também causar problemas de insatisfação, desinteresse e irritação, e como consequência poderão ocorrer doenças ocupacionais (Dessen; Paz, 2010).

Com base na trajetória histórica do trabalho no mundo e no Brasil, fica claro que, ao longo do tempo, ele nem sempre recebeu a devida atenção, sendo caracterizado por negligências e desafios, gerando problemas na saúde física e mental dos trabalhadores (Lírio; Severo; Guimarães, 2018). O trabalhador sofreu e ainda sofre consequências negativas em relação ao trabalho, seja pelo não reconhecimento de seus direitos trabalhistas, seja pelos aspectos de saúde e bem-estar, visto que muitas vezes trabalha em ambientes insalubres, exposto aos mais diversos agentes nocivos, além da exposição a riscos laborais (Oliveira, 2007). Diante da necessidade de se priorizar o bem-estar dos trabalhadores, surgiu um programa inovador que visa, em seu cerne, promover mais qualidade e conforto no ambiente de trabalho: a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que buscou compreender como o bem-estar dos trabalhadores afetava diretamente a eficácia das atividades realizadas e seu desempenho corporativo (Siqueira *et al.*, 2023).

A QVT pode ser definida como uma busca pela satisfação e pelo bem-estar físico, social, psicológico e profissional dos trabalhadores, por meio de ações de melhorias desenvolvidas nas organizações, o que é essencial que ocorra no ambiente a ser estudado. É uma estratégia que se preocupa com o bem-estar dos trabalhadores, que objetiva minimizar os efeitos adversos das atividades profissionais sobre os indivíduos que as exercem e propiciar condições de desenvolvimento humano no ambiente laboral (Reis Júnior, 2008).

Diante dessa tendência, é interessante analisar como se encontra a qualidade de vida no trabalho de uma classe que está ligada diretamente a questão da saúde, os trabalhadores de um hospital, pois se observa que maior parte desses profissionais vivencia inúmeras dificuldades, visto que seus trabalhos se caracterizam pela natureza da função: o lidar com a dor, o sofrimento

e a morte (Pontes, 2002). Trabalhar em ambiente hospitalar causa tremendo estresse físico e emocional, os profissionais enfrentam uma rotina intensa, marcada por jornadas exaustivas, carga emocional elevada e, muitas vezes, reconhecimento limitado (Santana; Andrade; Jesus, 2016). Esses fatores podem impactar diretamente na motivação, no desempenho e na saúde física e mental dos trabalhadores, influenciando a qualidade do serviço prestado à população.

Neste contexto, surge a seguinte pergunta, problema: **quais são as percepções dos colaboradores de um hospital sobre os fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho?** Assim, o objetivo do presente estudo foi **investigar quais são as percepções dos colaboradores de um hospital sobre os fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho.**

Considerado um tema em ascensão, tanto em estudos acadêmicos quanto profissionais (Lírio; Severo; Guimarães, 2018), justifica-se que a temática em estudo vem ganhando cada vez mais repercussão no âmbito acadêmico e empresarial (Camargo *et al.*, 2021). Em ambientes hospitalares, essa temática ganha ainda mais relevância devido à complexidade das atividades desenvolvidas, à alta demanda emocional e à constante exposição a situações de estresse, pressão e responsabilidade. Diante desse contexto, compreender a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho é fundamental para promover ambientes mais saudáveis, humanos e produtivos.

A relevância desse estudo centrou-se no fato de buscar permitir conhecer melhor as percepções dos profissionais de saúde referente ao tema da QVT, com análise de resultados que contribuíram para o desenvolvimento de ações que promovam melhorias no ambiente de trabalho e no bem-estar dos colaboradores, identificando pontos críticos e aprimorando programas de bem-estar. Do ponto de vista social, os resultados do estudo se manifestam em como a QVT pode impactar nos resultados entregues pelo trabalhador à sociedade em geral. A relevância científica contribui para o conhecimento acadêmico fornecendo dados, abordagens e perspectivas sobre como as condições de trabalho influenciam o bem-estar dos indivíduos e o desempenho organizacional, além da relevante base para futuras pesquisas e a disponibilização de insights práticos e teóricos que podem ser aplicados no mundo corporativo.

Para alcançar os objetivos propostos neste estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, por meio de um estudo de caso que buscou compreender a percepção dos colaboradores de um hospital do noroeste do Rio Grande do Sul acerca da

CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

qualidade de vida no trabalho. A amostragem foi do tipo não probabilística por conveniência, composta por colaboradores selecionados intencionalmente. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, com 15 perguntas abertas, baseadas em roteiro adaptado dos estudos de Coelho (2015), realizadas no mês de setembro de 2025 e para a análise e interpretação dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, permitindo identificar sentidos e padrões nas falas dos participantes. O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, garantindo o sigilo e o respeito aos princípios éticos.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, que compreendem: introdução, referencial teórico, metodologia, análise dos resultados e conclusão. A introdução apresenta o tema, a delimitação do problema, os objetivos, a justificativa, a metodologia e a organização do trabalho. O referencial teórico aborda os principais conceitos relacionados à qualidade de vida em geral, qualidade de vida no trabalho, gestão de pessoas e sua relação com a QVT e estudos correlatos, com definições, evolução histórica, modelos teóricos e fatores determinantes, a metodologia descreve a amostragem, a coleta e a análise dos dados, já a análise dos resultados apresenta e interpreta os dados obtidos, relacionando-os com a teoria apresentada e por fim, a conclusão sintetiza os principais resultados encontrados, responde ao problema de pesquisa, avalia o alcance dos objetivos e aponta sugestões para estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresenta-se a base teórica que sustentou o desenvolvimento deste trabalho, com o objetivo de contextualizar e aprofundar a compreensão sobre os conceitos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Inicialmente, aborda-se o conceito de Qualidade de Vida (QV), um tema multidimensional que envolve aspectos físicos, sociais, mentais, emocionais e profissionais, refletindo a percepção subjetiva de bem-estar dos indivíduos em seus diferentes contextos de vida (Gonçalves; Vilarta, 2004). A seguir, discorre-se sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, conceito que, consolidou-se com o modelo teórico proposto por Walton, que propõe oito dimensões essenciais para a análise das condições laborais e do impacto destas sobre a satisfação, motivação e saúde dos trabalhadores (Fernandes, 1996).

Além disso, discute-se a relação entre gestão de pessoas e QVT, destacando o papel estratégico das práticas organizacionais voltadas ao bem-estar dos colaboradores, conforme Chiavenato (2002). No contexto hospitalar, onde as exigências físicas e emocionais são intensas, a qualidade de vida dos profissionais torna-se ainda mais relevante, sendo necessário refletir sobre os desafios e as práticas que visam à promoção de ambientes saudáveis (Vaz, 2017).

Por fim, são apresentados estudos correlatos que reforçam a importância da QVT para o desempenho organizacional e para a saúde integral dos trabalhadores, demonstrando que instituições que investem em políticas de valorização e bem-estar tendem a obter equipes mais engajadas, produtivas e satisfeitas, contribuindo para o embasamento das discussões e análise dos dados deste estudo.

2.1 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida (QV) é um conceito multifacetado, que apresenta várias interpretações ou definições, relacionadas à satisfação e ao bem-estar do indivíduo (Minayo, 2001). Apesar das muitas discussões das últimas décadas, não há um único conceito sobre o tema, no entanto, tem apresentado significativa evolução, podendo ser compreendido como um assunto por ser estudado por diferentes áreas e sob diferentes enfoques como enfermagem, sociologia, psicologia, geografia, história, economia, entre outras. Segundo Paschoal (2000), inicialmente o termo “boa vida” foi usado, após a Segunda Guerra Mundial para se referir à conquista de bens materiais. Após, os instrumentos para medir a qualidade de vida seriam o Produto Interno Bruto (PIB), renda per capita, taxa de desemprego e outros indicadores econômicos. Com o passar dos anos percebeu-se que os indicadores objetivos de qualidade de vida, embora importantes, não eram suficientes, então ampliou-se o conceito, incluindo além do aspecto econômico, aspectos sociais, como saúde, educação, moradia, transporte, lazer, trabalho, entre outros.

O termo Qualidade de Vida foi utilizado pela primeira vez em 1964, por Lyndon Johnson, presidente dos Estados Unidos, que em seu discurso declarou que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos, eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionavam às pessoas” (Fleck, *et al.*, 2000). Atualmente, a CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

Organização Mundial da Saúde (OMS, 2000) faz menção a qualidade de vida com uma visão geral, levando em consideração diversas necessidades dos indivíduos, como a saúde física, mental e psicológica, assim como cuidados médicos, relações sociais, capacidade laboral e meio ambiente. A OMS baseia a QV de acordo com os pressupostos do *World Health Organization of Quality of Life Assessment* (Organização Mundial da Saúde para Avaliação da Qualidade de Vida), estabelecendo a percepção do ser humano em relação a expectativas, objetivos, preocupações, valores e padrões (Whoqol, 1996).

Os autores Gonçalves e Vilarta (2004) apresentam cinco dimensões e componentes essenciais, que influenciam diretamente a qualidade de vida, conforme a Figura 1, as dimensões são assim descritas:

Figura 1 - Dimensões que influenciam a qualidade de vida



Fonte: Adaptado de Campana, 2011.

Conforme a Figura 1, entre as principais dimensões que impactam a qualidade de vida, destacam-se a social, emocional, física, mental e profissional. A dimensão social refere-se à qualidade das relações interpessoais, do convívio familiar e do suporte da rede social, sendo essencial para a construção de vínculos e pertencimento. A dimensão emocional envolve a estabilidade afetiva, o controle das emoções, sua autoconfiança e como o ser humano lida com mudanças. Já a dimensão física diz respeito à saúde corporal, aos hábitos saudáveis, como alimentação e prática de exercícios. A dimensão mental está relacionada à capacidade cognitiva, ao raciocínio, à concentração e à saúde psíquica, em geral. Por fim, a dimensão profissional

abrange o ambiente de trabalho, as condições laborais, as oportunidades de crescimento, a valorização e o reconhecimento profissional, sendo um dos pilares centrais na construção de uma vida saudável e equilibrada.

A Organização Mundial da Saúde (2013), traz alguns passos para uma boa qualidade de vida, envolvendo o bem-estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e, também, saúde, educação, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida. Sendo os passos trazidos para alcançar uma boa qualidade de vida: Adotar hábitos saudáveis; alimentar-se de maneira saudável; não fumar; evitar bebidas alcoólicas em excesso; dormir 8 horas diárias; fazer atividades esportivas e de lazer regularmente; cultivar o bom humor; fazer atividade física, de forma contínua; sair com amigos e família; buscar as horas mais frescas do dia e evite exposição prolongada ao sol; usar sempre protetor solar nas áreas expostas ao sol; alimentação saudável; sentir-se bem no ambiente de trabalho.

Conforme discutido ao longo deste capítulo, o entendimento sobre qualidade de vida deixou de estar restrito a indicadores econômicos e passou a considerar fatores subjetivos e intersubjetivos que influenciam diretamente o bem-estar individual e coletivo. Elementos como relações interpessoais, estabilidade emocional, saúde mental, hábitos saudáveis e realização profissional demonstram que viver com qualidade implica manter um equilíbrio entre as diferentes dimensões. Essa visão reforça que a qualidade de vida está fortemente ligada à forma como o indivíduo percebe seu lugar no mundo, seu grau de satisfação e suas condições de vida em relação aos seus valores, objetivos e expectativas. Nesse sentido, considerando que o ambiente de trabalho ocupa parcela significativa da vida das pessoas e é responsável por grande parte das interações sociais, experiências emocionais e desenvolvimento pessoal, torna-se imprescindível analisar a qualidade de vida também sob o contexto laboral, surgindo assim uma abordagem para investigá-la nesse âmbito, a qualidade de vida no trabalho.

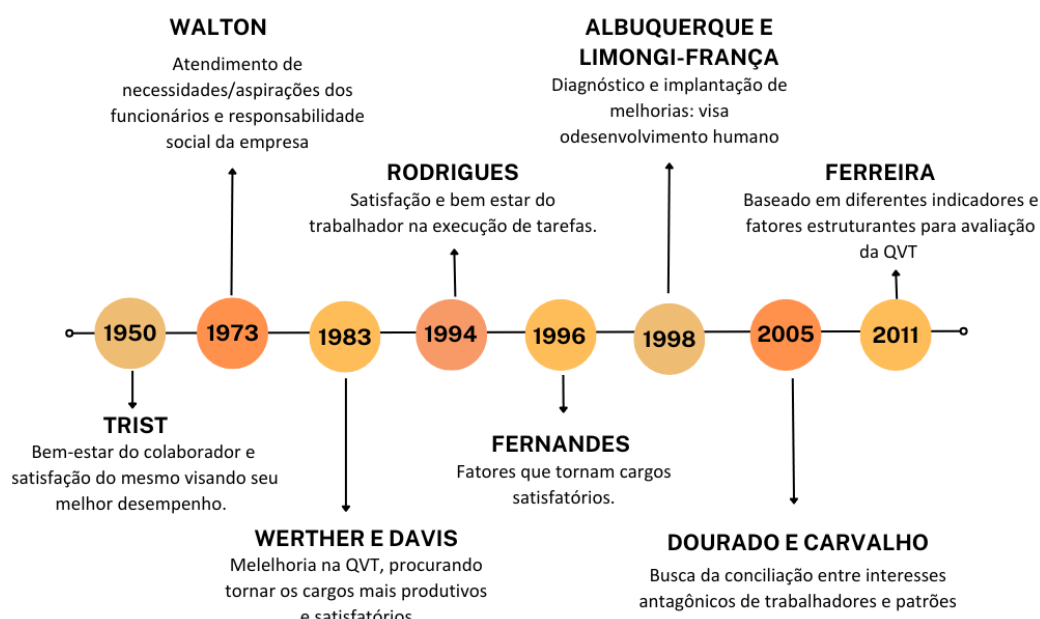
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E GESTÃO DE PESSOAS

A Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito abrangente e em construção, pode-se observar que, segundo (Fernandes, 1996) a QVT surgiu na literatura especializada em 1950, com as pesquisas de Eric Trist e seus colaboradores, e adquiriu consistência teórica com o CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

modelo proposto por Walton em 1973. O autor traz a existência de diferentes enfoques para o conceito QVT, mas pondera que um fator comum a todos é a “Conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações”, buscando a adequação da satisfação dos profissionais e também o aumento da produtividade da organização.

Mesmo com ampla revisão da literatura sobre QVT ainda não é possível atribuir uma única definição consensual sobre o tema, que seja capaz de englobar todos seus elementos, pois esse assunto engloba diversos fatores que envolvem empresa e funcionários em diferentes aspectos tornando-o bastante complexo (Fernandes 1996). Apesar de o conceito ter surgido apenas em 1950, percebe-se que desde os tempos remotos da humanidade, os indivíduos buscavam por minimizar o esforço físico no trabalho e a constante busca pela maior produtividade, exemplo disso são as práticas de geometria aplicada pelos agricultores egípcios que otimizavam o trabalho à margem do rio Nilo, em 300 a. C. (Rodrigues, 1999), essas ideias aplicadas em prática, embora não rotuladas como QVT, já refletiam uma preocupação intrínseca com a eficiência e o bem-estar no trabalho. Posteriormente, os entendimentos sobre a QVT foram difundidos na literatura por autores nacionais e internacionais. A Figura 2 ilustra essa diversidade de perspectivas sobre a QVT.

Figura 2 - Principais Autores da Área de QVT



Fonte: Adaptado de Ayres, Nascimento e Macedo (2016).

A partir das informações da Figura 2, observa-se a evolução da QVT, inicialmente atrelada a bem-estar e produtividade, foi se consolidando como um campo multidimensional que integra condições físicas, fatores psicossociais, desenvolvimento humano e equilíbrio entre expectativas de empregados e organização. O surgimento da qualidade de vida no trabalho é atribuído a Eric Trist que, em 1950, se empenhou em tornar mais satisfatórias as relações que envolvem o meio laboral, trazendo como teoria que a produtividade não depende apenas da tecnologia, mas também da interação entre aspectos sociais e técnicos do trabalho. Essa perspectiva adquiriu consistência teórica com o modelo proposto por Richard Walton em 1973, modelo que enfoca a humanização do trabalho e o atendimento das necessidades dos colaboradores. Além de Walton, outros autores estrangeiros e brasileiros se destacam acerca do tema, com diferentes contribuições, como Werther e Davis (1983) que introduziram um modelo sistêmico que envolve diferentes que visam criar cargos produtivos e satisfatórios, sucessivamente, o autor brasileiro Rodrigues (1994) enfatiza fatores comportamentais da QVT, como autonomia, variedade de tarefas e feedback como pilares essenciais para engajamento e sensação de realização nas tarefas.

Em 1996, outro autor brasileiro, Fernandes, propôs a QVT como a gestão dinâmica de fatores físicos, tecnológicos e psicossociais, visando mensurar e melhorar condições de trabalho. Ainda, em 1998 Albuquerque e Limongi-França trazem conceitos que buscam focar em diagnósticos organizacionais e implementação de melhorias com ênfase no desenvolvimento humano. Finalizando a linha do tempo, Ferreira em 2011 propôs uma avaliação da QVT baseada em indicadores e fatores estruturais, como condições de trabalho, cultura organizacional, desenvolvimento e equilíbrio de vida, oferecendo uma metodologia mais quantitativa e abrangente (Ayres; Nascimento; Macedo, 2016).

O Modelo de Walton é o mais aceito e completo, utilizado como base para os demais autores, esse modelo foi desenvolvido e apresentado em 1972 no *Planning Committee for the International Conference on the Quality of Working Life* (Comitê de Planejamento para a Conferência Internacional sobre a Qualidade de Vida no Trabalho) e publicado no artigo *Quality of Working Life: what is it* .(Qualidade de Vida no Trabalho: O que é?) em 1973. (Ayres; Nascimento; Macedo, 2016). Walton propõe oito dimensões que enfatizam os fatores de influência na QVT, as quais estão detalhadas na Figura 3.

Figura 3 - Dimensões da QVT de acordo com proposta de Walton

DIMENSÃO		DESCRIÇÃO
I. Compensação justa e adequada	>	Remuneração e trabalho;
II. Condições de segurança e saúde no trabalho	>	Ambiente laboral adequado;
III- Uso e desenvolvimento das capacidades Humanas	>	Autonomia, visão do todo;
IV- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	>	Desenvolvimento, valorização;
V- Integração social na organização	>	Relações interpessoais no ambiente de trabalho, igualdade;
VI- Garantias constitucionais	>	Respeito as leis e direitos, normas claras da organização
VII- Trabalho e espaço total de vida	>	Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;
VIII- Relevâncias sociais da vida no Trabalho	>	Responsabilidade social por parte da organização;

Fonte: Adaptado de Ayres, Nascimento e Macedo (2016); Walton (1973).

Conforme a Figura 3, a primeira dimensão, refere-se à remuneração compatível com o mercado, proporcional às responsabilidades e suficiente para suprir as necessidades básicas do trabalhador, segundo Walton (1973) a compensação é o primeiro passo para garantir motivação e permanência do colaborador na organização; a Dimensão II trata sobre Condições de segurança e saúde no trabalho, o que envolve um ambiente de trabalho seguro, saudável e ergonomicamente adequado, de acordo com a OMS (2022) ambientes seguros e saudáveis reduzem o absenteísmo e aumentam a produtividade; já a III dimensão, destaca a importância de cargos que permitam o uso pleno das habilidades dos trabalhadores, incentivando a autonomia e o aprendizado contínuo, segundo Chiavenato (2002), quanto maior a possibilidade de o colaborador usar suas competências, maior sua motivação e desempenho; a quarta dimensão está associada a perspectiva de desenvolvimento profissional e estabilidade no emprego; a dimensão V diz respeito a Integração social na organização, onde se busca um relacionamento interpessoal saudável, o respeito à diversidade; VI, trata sobre respeito aos direitos trabalhistas, igualdade de oportunidades e justiça na organização: A sétima, busca o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais, respeitando os limites e a vida privada do colaborador e a dimensão IIX relaciona-se com o propósito do trabalho e o papel da organização

na sociedade, por exemplo, a adoção de programas de responsabilidade social, tendo em vista que organizações que alinham valores sociais aos objetivos empresariais têm maior engajamento interno e prestígio externo.

As dimensões propostas por Walton constituem um modelo abrangente para analisar as condições de trabalho sob uma perspectiva humanística, considerando fatores que influenciam diretamente a saúde, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores (Walton 1973). Essas dimensões, quando bem implementadas, não apenas melhoram a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também aumentam a eficiência, reduzem custos com afastamentos e promovem a sustentabilidade organizacional (Ayres, Nascimento e Macedo, 2016).

No Brasil, os estudos sobre QVT iniciaram na década de 1990 (Zwielewski, 2016), e embora não seja um tema recente, está cada vez mais presente no dia a dia das organizações. As empresas necessitam manterem-se competitivas e cada vez mais humanizadas frente a um contexto de transformações aceleradas, promovendo um ambiente de trabalho agradável e o bem-estar dos colaboradores (Boldo; Severo; Guimarães, 2019). Esse cenário é propício ao investimento em QVT, feito por meio de melhoria do ambiente de laboral, valorização, reconhecimento, nas organizações os colaboradores devem sentir que o trabalho é adequado às suas capacidades, que estão a ser tratados equitativamente, de forma a serem produtivos. Felicidade e satisfação no local de trabalho não estão apenas ligadas a qualidade de vida do trabalhador, mas são fortes determinantes para o sucesso das organizações (Pasqualotto, 2019).

A saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores além de serem essenciais para a qualidade de vida dos indivíduos, são de suma importância para a produtividade, competitividade e sustentabilidade de empresas, comunidades e para as economias nacionais e regionais (OMS, 2022). Locais de trabalho saudáveis, seguros e resilientes são lugares onde todas as pessoas podem desempenhar as suas atividades sem ficar doente ou ferido, tendo oportunidades de melhorar a sua saúde física e mental e o seu bem-estar social e preservando a harmonia com a natureza (OMS, 2022).

Segundo a OMS (2024) ambientes de trabalho seguros e saudáveis, além de ser um direito fundamental, trazem também mais probabilidade de minimizar a tensão e os conflitos no trabalho e melhorar a retenção de funcionários, o desempenho no trabalho e a produtividade. O ambiente de trabalho possui uma relevância central na contribuição para a saúde dos trabalhadores, sendo capaz de estimular a doença ou a felicidade.

Hoje, existe uma área que está diretamente alinhada com os objetivos da QVT, a área de gestão de pessoas, que trata de diversos temas que se referem à interação organizacional com o capital humano, sendo seu grande objetivo fazer da relação empregado/empregador uma relação de crescimento mútuo, para que ambas as partes ganhem em conhecimento, produtividade, qualidade e possam atender além das necessidades da organização, também as necessidades pessoais de cada um (Chiavenato, 2002). A área de Recursos Humanos deve estar voltada para ajudar a organização a alcançar seus objetivos, promovendo treinamentos, desenvolvimento e motivação de seus empregados, mantendo assim um alto nível de qualidade de vida no trabalho (Ribeiro, 2009).

No ambiente hospitalar percebe-se que os profissionais se expõem diariamente a desgastes físicos e psicológicos (Gaspar, 2007), o que consequentemente afeta na qualidade de vida dos trabalhadores, para minimizar esses fatores desgastantes, a gestão de Pessoas, por meio de um conjunto de métodos, políticas, técnicas e práticas definidas exerce o papel de elevar as condições de trabalho dos indivíduos, visando o bem-estar e desenvolvimento dos mesmos (Vaz, 2017). A relação entre gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho é intrínseca, quando as organizações implementam práticas de gestão que priorizam o bem-estar dos colaboradores, elas criam um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades e competências, integrando o trabalhador no contexto empresarial e assim aumentando a sua produtividade (Santos; Demambro, 2021).

No entanto, conhecer como as variáveis determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho se apresentam nas organizações traz mais clareza sobre como as práticas voltadas para as pessoas estão afetando o desempenho de seus ofícios, além de subsidiar o planejamento para implantação de iniciativas, políticas e programas de QVT na gestão.

2.3 ESTUDOS CORRELATOS

A qualidade de vida no Trabalho é de grande importância para o sucesso da empresa e de seus profissionais, proporcionando maior desenvolvimento pessoal e profissional, satisfação, motivação, bem-estar e também contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais. Neste contexto, Souza (2011) realizou uma pesquisa bibliográfica, utilizando os bancos de dados do Scielo, Medline e Lilacs; o período analisado foi de 2002 a 2010 e teve como objetivo

CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

realizar uma revisão bibliográfica da literatura sobre o tema “qualidade de vida” e “qualidade de vida no trabalho”, com enfoque para os profissionais da equipe de enfermagem. Este estudo trouxe como conclusão que em relação aos fatores que interferem na QVT, o principal foi o financeiro, e trouxe algumas dificuldades vivenciadas no cotidiano, como o aumento contínuo de responsabilidades e atividades, o que torna a vida estressada e agitada, sendo um dos principais desafios da QVT. Além disso, mostrou a importância da necessidade da valorização dos profissionais e adoção de alternativas para equilibrar as condições de trabalho e de vida, sendo a enfermagem uma profissão que exige preparo emocional de todos.

Outro estudo acerca do tema, foi realizado por Erica Aparecida Coelho, no ano de 2015, sobre Qualidade de vida no trabalho e seu reflexo na qualidade de vida pessoal: o caso do trabalho feminino no setor hoteleiro de Viçosa – MG, no qual objetivou-se analisar a qualidade de vida no trabalho e pessoal de mulheres que trabalhavam em hotéis de Viçosa/MG e verificar se haveria relação com a alta rotatividade no trabalho presente no referido setor, os instrumentos metodológicos utilizados foram questionários estruturados, roteiro de entrevista semiestruturado e questionário estruturado do tipo escala Likert, estudo em que se confirmou a hipótese que a QVT reflete na qualidade de vida pessoal e vice-versa, de acordo com as respostas, o hotel que não proporcionava um bom ambiente de trabalho, não possuía colaboradoras em número suficiente e não mantinha uma remuneração adequada (Coelho, 2015).

Já Souza *et al.*, (2023) realizaram um estudo com profissionais da saúde no Setor público, referente a Qualidade de vida no trabalho, utilizando como estratégia de pesquisa um levantamento por meio de amostragem não probabilística e por adesão, com 225 trabalhadores de um hospital público na cidade de Campo Grande, Mato Grosso do Sul. O questionário utilizado para levantamento dos dados foi composto por 40 questões, sendo cinco para caracterizar o perfil dos funcionários e 35 para avaliar a QVT com base nos critérios do modelo de Walton (1973). Os resultados mostraram que, em apenas três dos oito critérios de Walton, a satisfação dos trabalhadores é superior à insatisfação, os maiores percentuais de satisfação estão relacionados à importância da atividade realizada, responsabilidade de trabalho recebida, ao relacionamento com chefe e colegas e ao orgulho do trabalho desenvolvido e a insatisfação diz respeito da participação nos resultados, carga de trabalho, cansaço causado pelo trabalho, incentivo oferecido para qualificação, respeito pelos direitos do trabalhador, influência do

trabalho sobre a possibilidade de lazer pessoal e política de recursos humanos. Além disso, esta pesquisa contribuiu para destacar os pontos e mostrou elementos carentes de atenção por parte da organização, como programas de incentivo, recompensa e programas de saúde laboral.

Em pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa DataSenado (2024), onde 4.330 cidadãos de 16 anos ou mais foram entrevistados por telefone, com questionário do tipo estruturado, com questões objetivas, sendo os respondentes selecionados por meio de amostragem aleatória estratificada da população brasileira, questionados sobre jornada de trabalho e qualidade de vida, obteve-se como resultados que para 48% dos brasileiros a qualidade de vida dos trabalhadores do país é regular, 35% avaliam como ruim ou péssima e apenas 16% como boa ou ótima, nesse sentido, fica evidente que muitos cidadãos enfrentam desafios em suas jornadas de trabalho, o que sugere a necessidade de melhorias nas condições laborais e urgência de políticas que promovam bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho.

Em suma, a análise dos estudos já realizados evidencia a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, sendo um assunto indispensável para as organizações. Os diversos modelos Propostos sobre QVT, propostos ao longo dos anos por diferentes autores vêm sendo adaptados e adequados aos novos contextos organizacionais, os estudos já realizados permitem conhecer os aspectos mais importantes para se alcançar e manter a qualidade de vida do indivíduo no trabalho, podendo ajudar na implementação de políticas que considerem as necessidades e especificidades de cada contexto organizacional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa envolve diferentes áreas do conhecimento e gera contribuições relevantes tanto para a sociedade quanto para o meio acadêmico (Rodrigues; Oliveira; Santos, 2021). Para obter sucesso na pesquisa, seus métodos precisam ser claramente definidos, assim, nesta seção, apresenta-se a metodologia utilizada para seu desenvolvimento, incluindo sua tipologia, os sujeitos envolvidos, as estratégias de coleta de informações e demais processos fundamentais para alcançar os objetivos desejados.

Visto o objetivo da pesquisa, trata-se de uma pesquisa descritiva, que permitiu detalhar características de determinado grupo, buscando compreendê-las e estudá-las (Prodanov; Freitas, 2013). Nesse caso, a pesquisa identificou a percepção dos colaboradores de um Hospital

CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

do Noroeste do Rio Grande do Sul referente ao tema proposto. Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva ocupa lugar central nas ciências sociais aplicadas por permitir uma compreensão precisa de determinados contextos sociais, sendo uma modalidade de pesquisa adequada quando se pretende descrever as características de determinada população, grupo ou situação, buscando informações detalhadas e sistemáticas sobre o objeto investigado.

A presente pesquisa classifica-se quanto à abordagem do problema em pesquisa qualitativa através de um estudo de caso, conforme aponta Minayo (2001), a abordagem qualitativa trata-se de uma análise que tem como objetivo se aprofundar no discurso dos participantes, visando obter informações e percepções acerca do tema proposto. Em relação à abordagem do problema, a pesquisa qualitativa teve como a principal fonte de dados os participantes e seu ambiente de estudo, sendo assim, utilizando principalmente entrevistas e análise da realidade, o pesquisador busca entender e descrever os dados, sendo de extrema importância a interpretação dos mesmos para investigação do problema e alcance dos objetivos (Prodanov; Freitas, 2013).

O estudo de caso consiste em coletar e analisar informações a respeito do tema proposto, neste caso, foi analisado sobre percepções dos colaboradores do hospital sobre a QVT, com o intuito de estudar aspectos variados, de acordo com o assunto da pesquisa. É um tipo de pesquisa entendido como uma categoria de investigação que tem como objeto o estudo de uma maneira aprofundada, sua essência é tentar esclarecer uma decisão, seus motivos, implementações e resultados (Prodanov; Freitas, 2013).

A população que compõem a pesquisa é o conjunto de indivíduos com características em comum e a amostra que é o subconjunto de uma população (Prodanov; Freitas, 2013). A população, nesse caso, consiste entre os colaboradores do Hospital e a amostra foi composta por 7 respondentes, sendo um respondente de cada setor do Hospital. Desta forma a amostragem da pesquisa é não probabilística por conveniência, técnica que baseia a seleção dos participantes por decisão do pesquisador e não em critérios aleatórios (Malhotra, 2006).

A coleta de dados para a pesquisa ocorreu entre os dias 07 a 19 do mês de setembro de 2025, por meio de entrevistas, com 15 perguntas abertas, sendo 5 sobre o perfil do respondente e 10 sobre a percepção dos mesmos sobre a qualidade de vida no trabalho no ambiente que estão inseridos, feitas a partir de um roteiro semiestruturado, e adaptado dos estudos de Coelho

(2015) que buscou analisar a qualidade de vida no trabalho e seu reflexo na qualidade de vida pessoal. O Quadro 1 apresenta o perfil dos respondentes:

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados:

IDENTIFICAÇÃO	IDADE	GÊNERO	ÁREA DE ATUAÇÃO	FORMAÇÃO
A1	32	Feminino	Internações geral	Ensino Superior Completo
B2	25	Masculino	Centro Cirúrgico	Ensino Médio e Curso Técnico
C3	30	Feminino	UTI, Pediatria e Neonatal	Ensino Médio e Curso Técnico
D4	21	Masculino	Bloco de Especialidades	Curso superior
E5	35	Feminino	Clinicas e Bloco Cirurgico	Ensino Médio e Curso Técnico
F6	47	Feminino	Administração	Curso Superior e Pós Graduação
G7	20	Masculino	Cozinha/Limpeza	Ensino Médio

Fonte: Elaborado pela autora.

O quadro 1 apresenta o perfil dos participantes da pesquisa, permitindo contextualizar quem são os sete colaboradores que contribuíram com as entrevistas. A seleção dos participantes buscou contemplar diferentes gerações, com o objetivo de incluir desde jovens ingressando recentemente no mercado de trabalho até trabalhadores com maior experiência, pois diferentes idades podem influenciar a fatores relacionados à QVT. As áreas de atuação também são variadas, contemplando diferentes setores do hospital. No que se refere à formação, nota-se que os entrevistados possuem níveis distintos de escolaridade, abrangendo desde ensino médio até pós-graduação. Essa heterogeneidade do grupo contribui para uma compreensão mais ampla das percepções dos colaboradores, uma vez que inclui perfis profissionais distintos que vivenciam rotinas variadas dentro do hospital estudado.

Neste estudo, foram realizadas 05 entrevistas pessoalmente, em local aconchegante, permitindo a livre expressão dos entrevistados e 02 online, com uma duração de 07 a 20 minutos cada, totalizando em média 01 hora e 08 minutos de gravações, autorizada pelos entrevistados. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas na íntegra e para o tratamento dos dados, a técnica de análise empregada foi a análise de conteúdo, que segundo Minayo (2001), é uma técnica muito utilizada para a realização de pesquisas científicas qualitativas, auxiliando na compreensão e identificação dos dados e abrangendo maior pluralidade de sentido para as informações encontradas, essa análise teve como base o modelo proposto por Walton.

Ademais, a pesquisa foi submetida ao CEP (Comitê de Ética em Pesquisa) para análise e aprovação, com o intuito de abranger sigilo em relação à identidade da amostra do estudo, bem como a livre adesão ao estudo, aprovada pelo CEP, iniciou-se a coleta de dados e posteriormente análise dos mesmos.

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Com o intuito de elucidar as questões trazidas nesse estudo foram feitas 7 entrevistas individuais, objetivando a captação de dados através de perguntas e de diálogo onde uma das partes envolvidas dispõe de informações e a outra busca o levantamento de recursos para a investigação a respeito do tema de estudo (GIL, 2008).

A análise de dados teve como objetivo organizar a coleta de dados de forma a possibilitar o fornecimento de respostas para as questões que foram e o objetivo da interpretação foi o de procurar o sentido das respostas ligando estas aos conhecimentos adquiridos anteriormente (GIL, 2008). Para a análise, se buscou entender como as respostas dos entrevistados confrontam com as informações trazidas e também as diferentes formas de percepções do trabalho e conceitos relacionados a qualidade de vida dentro de uma organização hospitalar.

4.1 PERCEPÇÕES E CONCEITOS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a ótica dos colaboradores é essencial para se identificar as condições do ambiente laboral e também as percepções que influenciam diretamente no bem-estar, na motivação e no desempenho profissional. Como destaca Limongi-França (2004), no contexto hospitalar essas percepções tornam-se ainda mais relevantes, considerando a complexidade das atividades desenvolvidas, as exigências emocionais da profissão e a constante exposição a situações de estresse. Neste sentido, este tópico propõe analisar como os trabalhadores de um hospital da região Noroeste do Rio Grande do Sul conceituam e vivenciam a QVT.

Ao questionar inicialmente, **o que é qualidade de vida**, os entrevistados revelaram alguns fatores em comum e algumas divergências, refletindo a multiplicidade de fatores que

influenciam essa percepção, o que confirma a visão de Fernandes (1996), ao afirmar que a QVT é um conceito amplo e em constante construção, sem uma definição única e consensual. Como principais componentes em comum nas respostas dos entrevistados, foram destacados a importância de um ambiente de trabalho saudável, tanto física quanto emocionalmente. Termos como “sentir-se bem”, “energias positivas” e “bem-estar” foram utilizados para descrever o tipo de espaço que favorece a QVT. Para a entrevistada C3, Qualidade de Vida no trabalho é *“quando me sinto bem e feliz no ambiente de trabalho”*, já para a entrevistada E5, *“é ter um conjunto de práticas e condições que promovem o bem-estar físico, mental e social”*. Essas falas dialogam diretamente com a segunda dimensão Walton, condições de trabalho seguras e saudáveis, mostrando a importância que o bem-estar físico e psicológico tem para esses profissionais (Walton, 1973).

Outro fator recorrente nas falas é o relacionamento entre colegas e o clima organizacional, o entrevistado D4 valoriza o *“companheirismo”* no ambiente de trabalho, enquanto a entrevistada F6 reforça que *“por mais que às vezes tenha alguém que eu não me identifique muito, o respeito nesse ambiente é fundamental”*. Esses depoimentos mostram a importância da integração social na organização, dimensão 5 que Walton (1973) destaca como essencial para a qualidade de vida no trabalho, especialmente em ambientes hospitalares onde o trabalho em equipe é constante.

O papel da gestão e liderança também é citado como determinante para a percepção de QVT, o entrevistado B2 enfatiza que *“precisamos de pessoas humanas para saber gerir esses funcionários”* evidenciando o que defende Chiavenato (2002), que a gestão de pessoas deve promover motivação, treinamento e valorização, pois a qualidade de vida no trabalho depende diretamente de práticas gerenciais eficazes. Já a entrevistada F6 amplia essa visão ao destacar a necessidade de *“comunicação clara”* e *“feedbacks construtivos”*, mostrando a relevância de uma gestão participativa, que se relaciona com as dimensões de constitucionalismo e oportunidades de crescimento de Walton e vem ao encontro do explanado pelos autores Santos e Demambro (2021), que apresentam que, quando as organizações implementam práticas de gestão que priorizam o bem-estar dos colaboradores, criam um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades e competências.

Dessa forma, as percepções dos colaboradores entrevistados evidenciam que a QVT, no contexto hospitalar estudado, é compreendida como um conjunto de fatores interligados que

influenciam diretamente o bem-estar físico, mental e emocional. As falas revelam uma consonância com as dimensões propostas por Walton (1973), especialmente no que se refere às condições de trabalho, integração social, gestão participativa e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, também dialogam com resultados recentes, como o estudo de Lima *et al.* (2023) que destaca a grande diversidade de perspectivas sobre a QVT e a forte relação como suporte da gestão, ao bem-estar físico e emocional e às condições organizacionais.

Sequencialmente, perguntou-se **quais fatores do hospital mais afetam positiva ou negativamente o bem-estar no dia a dia**. Diante disso, o entrevistado B2 destaca que ver a recuperação dos pacientes e receber o reconhecimento dos familiares são experiências que geram satisfação e reforçam o propósito de sua atuação profissional, *“o que mais me afeta positivamente é ver a recuperação dos pacientes e a gratidão dos familiares isso motiva a gente a continuar nesse ramo”*, com a mesma percepção, o entrevistado D4 trouxe que o que lhe afeta positivamente é *“ver a recuperação de pacientes, conseguir ajudar, resolver problemas”*. Outro aspecto mencionado como fator positivo é a integração social no ambiente de trabalho, critério 5 de Walton (1973), conforme entrevistada C3 *“o coleguismo, as decisões, o comprometimento, pois na minha profissão dependemos da ajuda dos colegas para desempenhar algumas funções”*, fator que Souza *et al.* (2023) trazem como essencial para a satisfação no ambiente, segundo ele, a cooperação e o bom relacionamento entre colegas fazem toda a diferença.

Já como fatores negativos tem o desgaste emocional constante e a exposição a situação de sofrimento extremo, como perdas, traumas e óbitos, que causa impactos na saúde mental dos colaboradores, de acordo com o relato da entrevistada F6 *“às vezes nem é o físico, mas a mente que acaba se desgastando em função de estar visualizando o tempo todo a dor”*, confirmando o que traz Gaspar (2007), ao apontar que profissionais hospitalares estão expostos diariamente a desgastes físicos e psicológicos, o que compromete a qualidade de vida no trabalho.

Em síntese, a análise das percepções dos colaboradores mostra que, embora o ambiente hospitalar ofereça experiências significativas e motivadoras, ele também impõe condições que colocam em risco a saúde dos profissionais, reforçando a necessidade de políticas institucionais voltadas à valorização dos trabalhadores, à promoção da saúde mental, à melhoria das condições de trabalho e ao fortalecimento de relações saudáveis na organização, em consonância com Walton (1973), que inclui a segurança, o equilíbrio entre vida pessoal, CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

profissional e a integração social como dimensões centrais da QVT. Além disso, estudos recentes, como o de Ribeiro e Veiga (2022), corroboram esses resultados ao demonstrarem que ambientes organizacionais com relações colaborativas e uma liderança participativa tendem a promover níveis mais elevados de bem-estar entre os trabalhadores, especialmente em contextos de alta demanda como o hospitalar.

Após, questionou-se aos entrevistados **o que os mesmos consideram que deveria mudar e o que deveria permanecer (manter) para se ter uma boa qualidade de vida no seu ambiente de trabalho**. Tiveram-se como pontos mais valorizados pelos colaboradores entrevistados, a escala de trabalho, percebida como favorável ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que vem de acordo com a dimensão trabalho e espaço total de vida proposta por Walton (1973), essa dimensão aborda a conciliação entre trabalho, vida pessoal, família e lazer. Para a classe de funcionários que tem seus horários 12/36, onde trabalham 12 horas e folgam 36 horas, por exemplo, conforme o entrevistado B2 “*12 por 36 é ótimo*”, que a escala, segundo entrevistada E5 “*permite equilibrar vida pessoal e trabalho*”. Para aqueles que trabalham com outra carga horária, também citaram tal como positiva, de acordo com o entrevistado G7 “*manteria meus colegas, o horário*”. No entanto, a entrevistada E5 sugeriu ajustes na escala de finais de semana, trazendo que ainda há pontos a melhorar. “*O que poderia mudar as nossas escalas de final de semana, que a gente tem que trabalhar um domingo e um sábado né e o que pode permanecer é a carga horária, por que é bom trabalhar 12 e folgar 36 aí você consegue equilibrar, tu trabalha hoje, mas amanhã tu tem o dia livre*”. Essas respostas confirmam alguns estudos recentes, que demonstram que jornadas que favorecem esse equilíbrio entre vida pessoal e trabalho tendem a gerar maior satisfação e reduzir o estresse ocupacional (Souza *et al.*, 2023).

Outro ponto recorrente, novamente citado foi o apoio entre colegas e o coleguismo, o que demonstra a importância da integração social na organização do trabalho, dimensão 5 de Walton. A entrevistada A1 destacou que “*a equipe do plantão se ajuda muito*” o que traz vantagens ao trabalho, de acordo com achados recentes, em estudo sobre serviço público na África do Sul, Marange *et al.* (2024) demonstraram que o apoio social no ambiente de trabalho atua positivamente na saúde mental dos trabalhadores e que a percepção de justiça organizacional fortalece esse efeito ao proporcionar um senso de pertencimento e respeito mútuo. No entanto, também se observam fragilidades, relacionada à justiça organizacional e ao

CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

respeito entre os diferentes níveis hierárquicos, os entrevistados apontaram a necessidade de maior imparcialidade, igualdade e respeito. Para exemplificar, a entrevistada A1 relatou ainda que *“deveria se ter igualdade para todos, tratar todos da mesma maneira”*, enquanto a C3 destacou que seria necessário que *“gestores diretos fossem mais preparados e imparcial”* e o entrevistado B2 menciona *“o que eu poderia mudar é a questão do respeito e empatia de profissionais que estão lá numa carga hierárquica maior que a nossa, no caso”*. Tais percepções refletem o que Chiavenato (2002) descreve como falhas na gestão de pessoas, capazes de comprometer a motivação e o engajamento organizacional.

No campo das condições seguras e saudáveis de trabalho, surgiram apontamentos tanto positivos quanto negativos, entrevistados valorizaram os programas de apoio psicológico e terapias oferecidas pelo hospital, considerados como iniciativas relevantes para a saúde mental e emocional, segundo o entrevistado B2, *“a assistência psicológica está fazendo uma grande diferença”*, de acordo com essa resposta, o entrevistado D4 reforça a necessidade de *“manter as terapias, esses programas”*. A literatura confirma essa percepção, visto que a OMS (2010) reconhece a saúde mental como componente essencial da QVT e da produtividade no trabalho, e, de acordo com pesquisa da Fiocruz (2023) com profissionais técnicos e auxiliares mostrou elevados níveis de ansiedade, estresse e esgotamento mental, tendo a falta de apoio institucional como fator agravante dessas condições. De maneira geral, os resultados indicam que a QVT no hospital é percebida de forma positiva em aspectos relacionados ao regime de trabalho, ao apoio mútuo entre colegas e aos programas de saúde mental. Entretanto, há desafios ligados à gestão de pessoas e à equidade no tratamento dos colaboradores, aspectos que precisam ser aprimorados.

4.2 CONDIÇÕES LABORAIS E IMPACTOS NA SAÚDE, MOTIVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

As condições laborais exercem influência direta sobre a qualidade de vida no trabalho e estão diretamente ligadas à saúde, motivação e desenvolvimento profissional dos colaboradores. Walton (1973) destaca que aspectos como reconhecimento, compensação financeira, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, segurança física e apoio emocional são fundamentais para que os indivíduos se sintam valorizados e tenham satisfação em suas

CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

atividades. Nessa mesma direção, Chiavenato (2002) argumenta que o reconhecimento e a valorização do trabalhador são pilares da motivação e do comprometimento organizacional. A análise das demais questões buscou compreender como os colaboradores percebem as condições laborais em seu dia a dia no hospital, por meio das respostas, foi possível identificar pontos fortes e também desafios, tendo como referência os critérios de Walton (1973) e a realidade vivenciada pelos profissionais entrevistados.

Ao questionar se os entrevistados **consideram que a instituição oferece uma compensação justa e adequada (salário, benefícios e bonificações)**, verificou-se que alguns dos entrevistados consideram o salário que recebem adequado em comparação ao mercado regional, de acordo com a entrevistada C3 *“se for comparar o valor pago pelos demais hospitais na região sim,”* do mesmo modo, o entrevistado B2 reconhece que houve avanços com a implementação do piso da enfermagem, apontando que *“deu uma regulada melhor e teve o salário base, estipulado que já ajudou bastante”*, essas falas indicam que comparando com instituições similares, parte dos trabalhadores reconhece certa justiça na remuneração, entretanto, quando a análise recai sobre a responsabilidade das funções, a percepção se torna mais crítica, a entrevistada C3, por exemplo, completa que apesar de a comparação regional ser positiva, *“analisando a responsabilidade que tenho, que qualquer simples erro cometido pode custar uma vida não”* essa colocação reforça a ideia de que a remuneração não acompanha os riscos da profissão, o que vai ao encontro de Pasqualotto (2019), que afirma que a compensação deve refletir não apenas critérios externos, mas também a importância social e emocional do trabalho desempenhado.

Outro aspecto recorrente nas falas é a ausência de benefícios adicionais, como vales ou auxílios, conforme traz a entrevistada A1 *“considero que temos um salário razoável, que cai sempre no dia, mas além do salário, não temos mais nenhum outro benefício”*, de modo semelhante, o entrevistado G7 afirma: *“mais ou menos, poderia ser melhor e não temos muitos benefícios”* isso evidencia uma fragilidade, pois a compensação justa segundo Walton (1973) não se limita ao pagamento salarial, mas também deve incluir condições que permitam o acesso a uma vida digna e a maior segurança financeira para o trabalhador, indo também ao encontro do que traz Pasqualotto (2019), que a compensação adequada deve ir além do salário e contemplar benefícios que assegurem qualidade de vida e segurança financeira, contribuindo para a motivação e engajamento dos colaboradores.

Ao relacionar as respostas dos colaboradores com a dimensão de Walton (1973), observa-se que a instituição atende parcialmente ao critério de compensação justa e adequada. Embora o salário seja considerado competitivo em relação a outros hospitais da região, ainda há uma percepção de descompasso entre remuneração, carga de responsabilidade e benefícios complementares. Isso indica a necessidade de políticas que valorizem de forma mais ampla o trabalho desenvolvido, seja por meio de melhorias salariais, seja pela oferta de benefícios que ampliem o bem-estar dos colaboradores, estudos recentes reforçam essa necessidade, Siqueira et al. (2023), por exemplo, apontam que a compensação percebida como justa influencia positivamente o engajamento dos trabalhadores.

Posteriormente, perguntou-se aos colaboradores entrevistados **como os mesmos avaliam a influência das condições de trabalho (carga horária, estrutura e recursos) em sua saúde física e mental**, pergunta que se relaciona diretamente com o segundo critério de Walton (1973), sobre condições de trabalho, que podem ser definidas levando em consideração a jornada de trabalho e ao ambiente físico seguro e saudável. Obteve-se um resultado de 100% dos respondentes favoráveis a carga horária de trabalho, o entrevistado B2 define *“a carga horaria é ótima, eu, no caso, faço horário 12 por 36. Um dia eu tô lá no hospital, um dia em casa. Isso gera tempo pro funcionário fazer as outras coisas, até mesmo ter outro trabalho, como uma renda extra e isso, conseqüentemente, ajuda na saúde física e mental do funcionário, não sobrecarregando com cargas exaustivas de trabalho”*. Esse relato vem ao encontro de estudos de Santana, Andrade e Jesus (2016) que apontam que a adequação da jornada de trabalho é determinante para a saúde física e mental do trabalhador, reduzindo a fadiga e prevenindo o estresse ocupacional.

Com relação à estrutura e recursos, o tamanho e disposição do Hospital é considerado grande, existem atualmente no seu espaço físico, consultórios, sala de acolhimento, sala de exames, sala de espera, sala de observação/internação e sala vermelha considerada de emergência e atendimentos de risco, salas de UTI, cirurgias, além da área de uso comum dos funcionários como refeitórios, vestiários, sala de descanso e salas da administração. A maioria dos participantes da pesquisa acreditam que a instituição fornece um ambiente adequado para a execução das tarefas, seguindo os princípios trazidos pela OMS (2022) que destaca a importância de um ambiente seguro e ergonomicamente adequado, para se ter uma boa QVT, evidenciando isso, a entrevistada F7 relata que *“a carga horário é boa e tipo estrutura,*

CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

recursos, o que tu precisa assim pra fazer o teu serviço tem” e o entrevistado D4 traz que “a estrutura bom, recursos temos tudo o que precisamos, EPIS sempre oferecidos, vejo que isso nos deixa protegidos, que conseguimos desenvolver melhor nosso trabalho, saúde física é muito bem cuidada”.

Quanto à saúde mental, percebe-se um movimento recente de valorização, iniciativas como psicologia, reiki, musicoterapia e alongamentos foram citadas, conforme entrevistada C3 “temos no hospital psicólogas e reiki disponíveis para quando precisarmos, pois, trabalhamos com a morte de perto toda semana temos 1 dia que podemos solicitar a ajuda, ter conversa” o participante D4 reforça “temos psicólogas, um programa de musicoterapia, prática de alongamentos, agora está começando a melhorar e de ser feito isso, na prática mesmo” e o entrevistado B2 traz que “as condições de trabalho ao longo do tempo se adaptaram e melhoraram bastante, tanto estruturalmente quanto na relação da assistência ao funcionário”. As falas dos participantes retratam que as ações implementadas recentemente representam avanços em relação ao passado, e isso contribui para maior bem-estar, essas iniciativas vão ao acordo de estudos de (Vaz, 2017) que indicam que programas de apoio à saúde mental reduzem o estresse ocupacional e aumentam a satisfação no trabalho.

Dessa forma, verifica-se que, segundo o critério de Walton (1973), as condições de trabalho no hospital são, em grande parte, adequadas e contribuem positivamente para a qualidade de vida no trabalho, que as equipes se sentem bem no ambiente em qual estão inseridas e valorizam, principalmente essas novas ações sendo implantadas pelo hospital, reforçando a necessidade de políticas contínuas de melhoria e manutenção do bem-estar físico e mental dos colaboradores (Chiavenato, 2002; Santana, Andrade e Jesus, 2016).

Neste mesmo sentido, questionou-se **como os entrevistados avaliam as ações do hospital em relação à sua segurança física e à sua saúde mental no ambiente de trabalho e se há apoio em situações de sobrecarga emocional ou física**, de forma geral, os mesmos destacaram que a instituição fornece os equipamentos de proteção individual (EPIs) de maneira adequada, garantindo condições seguras de trabalho. A participante A1 revela que “em relação à saúde física, a gente recebe todos os EPIs necessários”, percepção confirmada por outros profissionais que avaliaram de forma positiva os investimentos feitos na estrutura e na redução de riscos, o entrevistado B2 afirma que “a saúde física, o ambiente foi modificado, ajustado, isso facilitou e diminuiu bastante os riscos”, confirmando que o hospital está no caminho certo

em relação a ambientes fisicamente seguros, que, conforme destacado por Chiavenato (2002), a proteção contra acidentes e doenças ocupacionais é fundamental.

Entretanto, quando se trata da saúde mental, as opiniões se mostram mais divergentes. Alguns relataram que, apesar de haver iniciativas, estas ainda não atendem plenamente às necessidades dos trabalhadores, sobretudo no período noturno, conforme entrevistada A1 *“a gente vê propagandas e vários tipos de apoio que nem sempre acontecem, principalmente no turno da noite”*, outro colaborador, B2, ressaltou que, por muito tempo, a saúde mental foi negligenciada, afirmando que *“antes era completamente negligenciada, havia muita pressão psicológica, o que acabava adoecendo muitos profissionais, muita gente afastada por depressão, por ansiedade, e até hoje eu vejo muita gente vindo trabalhar sempre medicado”*. Apesar desse histórico negativo, os relatos mostram que nos últimos anos houve avanços significativos, de acordo com a resposta da entrevistada E5 *“nos últimos tempos estamos tendo um apoio maior”*. Esses relatos dialogam diretamente com estudo de Souza (2011), que identificou que entre os principais desafios da QVT, destacam-se o aumento contínuo das responsabilidades e a grande sobrecarga emocional sofrida diariamente pelos profissionais, vinda tanto por parte dos gestores como também por enfermos e familiares.

Percebe-se que, segundo o critério de Walton (1973), as ações do hospital em relação à segurança física têm sido avaliadas de maneira satisfatória, já que os colaboradores se sentem protegidos pelo fornecimento de EPIs e pela melhoria na estrutura física do ambiente laboral. No que diz respeito à saúde mental, embora os avanços sejam reconhecidos, ainda precisa consolidação e maior abrangência, especialmente em setores e turnos mais vulneráveis, como o noturno. Como destacado pelo Ministério da Saúde, a saúde mental não é algo isolado, é também influenciada pelo ambiente ao nosso redor, isso significa que se deve considerar que a saúde mental resulta da interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais. Além disso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade, enfatizando a importância de uma abordagem integral na promoção da saúde mental dos profissionais de saúde.

Também se questionou aos entrevistados **sentiam que seu trabalho é reconhecido pela instituição e como isso afeta a motivação e satisfação profissional**, alguns entrevistados relatam sentir-se valorizados e motivados em suas funções, outros apontam a ausência de

práticas sistemáticas de reconhecimento e feedback, o que impacta negativamente na motivação e na satisfação com o trabalho. A entrevistada A1 relata que *“somos reconhecidos somente nos casos de extrema necessidade, como, por exemplo o covid após, somos só mais um, no ambiente de trabalho”* essa fala demonstra a percepção de que o reconhecimento ocorre apenas em momentos de crise, a mesma colaboradora complementa que *“a falta do reconhecimento deixa-nos desmotivados, quem não gosta de ser lembrado, de receber um elogio”*, evidenciando a carência de valorização e de retorno positivo por parte da gestão.

Esse sentimento é compartilhado pela entrevistada C3, que afirma *“damos o máximo de nós, e algumas vezes ainda somos cobrados, às vezes estamos empolgados, fazendo o melhor, e alguém chega e acha que não estamos fazendo isso tira toda a motivação”*. Essa irregularidade e ausência de reconhecimento pode gerar um estado de alerta, conforme descrevem Santos e Paschoal (2024) em estudo sobre o reconhecimento e crescimento profissional no serviço público, onde a falta de práticas consistentes de valorização gera sentimento de frustração e injustiça, da mesma forma, Souza (2011) identificou que a ausência de reconhecimento contínuo e de políticas efetivas de valorização é um dos principais fatores que prejudicam a motivação e a qualidade de vida dos trabalhadores da saúde, gerando sentimentos de injustiça e desvalorização profissional.

Conforme Walton (1973), o reconhecimento constitui um dos pilares da Qualidade de Vida no Trabalho, pois promove satisfação e sentido nas atividades desenvolvidas, da mesma forma, Chiavenato (2014) ressalta que a motivação está diretamente relacionada ao grau de valorização e reconhecimento recebido pelo trabalhador, sendo fundamental para a manutenção de um clima organizacional saudável. Porém, também há relatos positivos que demonstram a presença do reconhecimento, o entrevistado B2, por exemplo, descreve uma trajetória de crescimento na instituição falando que *“quando ingressei no hospital, comecei a trabalhar no setor de lavanderia e por incentivo dos colegas e até mesmo da própria gestão, ingressei no curso de técnico de enfermagem e há cerca de dois anos estou no setor de CME”*,

O entrevistado D4 complementa falando *“recebo bastante cobrança, mas vejo que são para melhorar, e quando recebemos elogios isso afeta muito a motivação, a satisfação nos faz sentir bem”*, a entrevistada F6 diz que *“hoje eu me sinto reconhecida sim dentro da instituição e isso me motiva muito, me sinto feliz e honrada em poder fazer parte, como educadora física, de uma instituição tão importante”* essas falas confirmam que o reconhecimento, gera

satisfação, motivação e senso de pertencimento, Limongi-França (2012) afirma que práticas de valorização e feedback fortalecem a motivação e reduzem o estresse ocupacional, contribuindo para a saúde e o desempenho do colaborador, na mesma direção, Ferreira e Tozetti (2024) identificam que a percepção de valorização e reconhecimento é um fator decisivo para a Qualidade de Vida no Trabalho, promovendo bem-estar e engajamento.

Seguidamente, questionou-se aos participantes **se conseguem desenvolver suas habilidades, participar de cursos, treinamentos ou assumir novos desafios, se sentem que podem crescer profissionalmente na instituição.** A entrevistada A1 apresenta uma visão crítica sobre o processo de formação continuada *“recebo a chamada formação continuada, mas sinceramente não vejo muito desenvolvimento nessas atividades penso que poderia ter um rodízio para conhecer setores diferentes do hospital, mas não tem isso”*, já o entrevistado G7 reconhece que *“alguns têm oportunidade”*, o que pode indicar desigualdade de acesso dos programas oferecidos, já o entrevistado B2 afirma que *“participo de cursos e treinamentos e, devido a isso, assumo novos desafios dentro do meu setor vejo que quem busca aprender tem valorização e chance de crescimento profissional dentro do hospital”*, da mesma forma, a entrevistada C3 observa que *“o hospital disponibiliza diversos treinamentos para quem tem interesse nem todos crescem, mas depende muito de cada um”*. Essas percepções reforçam a importância do comprometimento individual aliado ao apoio institucional, refletindo o que Chiavenato (2014) aponta sobre o desenvolvimento profissional, que ele é um processo contínuo que depende tanto da iniciativa individual quanto do suporte organizacional.

Nesse sentido, um estudo realizado por Souza et al. (2023) com profissionais de um hospital público revelou que os trabalhadores demonstraram insatisfação significativa nos critérios de Walton relacionados ao incentivo à qualificação, ao crescimento profissional e ao respeito aos direitos trabalhistas, identificando a ausência de planos de carreira e a baixa oferta de oportunidades estruturadas de desenvolvimento como fatores que prejudicam a Qualidade de Vida no Trabalho. De modo semelhante, pesquisa com enfermeiras do Hospital Heliópolis (SP), baseada no modelo de Walton, revelou resultados positivos quanto ao desenvolvimento de capacidades e uso de competências, mas apontou ausência de plano de carreira, reconhecimento insuficiente e comunicação deficiente (Farias; Macedo; Nascimento, 2022). Esses achados se alinham às falas dos entrevistados que relataram não perceber possibilidades

concretas de crescimento, apesar da oferta de treinamentos, ainda precisa ser aprimorado o acesso a eles e ser criado planos de carreira.

Ainda, questionou-se os entrevistados se **sentem que seus direitos como trabalhadores são respeitados pela instituição**, obteve-se uma percepção 100% positiva, todos os entrevistados afirmaram sentir-se respeitados pelo hospital, a resposta da entrevistada F6, diz *“sim, eu avalio que sim, até porque hoje eu estou aqui por um reconhecimento do meu trabalho e hoje sim, sou respeitada”*. Segundo Limongi-França (2021), o respeito às normas legais e aos direitos do trabalhador é condição mínima para o desenvolvimento de um ambiente organizacional saudável, pois demonstra comprometimento ético e responsabilidade social da instituição. No contexto hospitalar, essas questões assumem um papel ainda mais relevante, Souza e Oliveira (2022) destacam que, em instituições de saúde, a percepção de justiça e respeito é determinante para a satisfação e permanência dos colaboradores, já que o trabalho é marcado por alta exigência emocional e física.

Por fim, foram perguntou-se **como a rotina de trabalho influencia a vida pessoal e familiar, se acreditam que existe um equilíbrio saudável entre os dois e o que poderia diferir**, para alguns dos entrevistados, o limite entre trabalho e vida pessoal é estabelecido, enquanto para outros, o ambiente hospitalar, marcado por pressões e sobrecarga, impacta a vida fora do trabalho, conforme relato da entrevistada A1, *“não misturo às duas situações, quando saio do hospital, deixo de lado essa parte”*, entretanto, o entrevistado B2 retrata que *“já foi bem complicado, teve épocas que eu trabalhava todos os dias, tinha hora pra entrar mas não tinha hora pra sair, e isso acabou com meu psicológico e tava afetando meus familiares graças a Deus consegui mudar esse horário”* A literatura traz, segundo Souza e Oliveira (2022) que profissionais de saúde frequentemente enfrentam conflitos trabalho-família devido à intensidade emocional e à rigidez dos turnos, o que pode comprometer a qualidade de vida.

Também, teve-se respostas de colaboradores que percebem dificuldade em lidar com o impacto emocional, como relatado pelo entrevistado D4 *“as vezes estamos bem, outro dia não estamos, pois, muitas situações acabam afetando o emocional acho que eu me preocupo muito e levo isso pra casa”*. Assim, nota-se que, embora alguns colaboradores consigam manter uma divisão saudável entre os âmbitos, outros ainda sofrem impactos da sobrecarga emocional e da rotina intensa, estudos de Souza (2011), destacam que a sobrecarga emocional e a falta de

políticas institucionais voltadas ao bem-estar ampliam os impactos negativos sobre a vida pessoal dos trabalhadores da saúde, intensificando estresse, irritabilidade e exaustão.

De modo geral, as sugestões de melhoria expressas pelos participantes apontam para a necessidade de maior equilíbrio na distribuição de tarefas e responsabilidades, conforme entrevistado G7 “*poderia ser diferente a divisão das tarefas*” e ampliar o suporte emocional, conforme entrevistado D4 “*não ter tantas preocupações, acho que eu me preocupo muito e levo isso pra casa*”, essas demandas estão alinhadas à dimensão Integração Social e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de Walton (1973), que destaca a importância de o ambiente organizacional oferecer condições que permitam ao trabalhador exercer seu papel profissional sem prejuízo às demais dimensões da vida.

A análise dos dados revelou que a Qualidade de vida no Trabalho no hospital apresenta pontos positivos importantes, como a escala de trabalho, o companheirismo entre os colegas e as iniciativas voltadas à saúde mental. Esses elementos reforçam dimensões centrais propostas por Walton (1973), especialmente as relacionadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e à integração social. Resultados semelhantes foram encontrados por Souza et al. (2023), que apontam que jornadas equilibradas e boas relações interpessoais favorecem a satisfação e reduzem o estresse ocupacional.

No entanto, os resultados também evidenciam algumas dificuldades como a carga emocional constante, as dificuldades em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional e algumas questões relacionadas a justiça organizacional, esse cenário reforça a necessidade de políticas institucionais que ampliem o suporte e fortaleçam práticas de gestão que valorizem o diálogo e o reconhecimento e minimizem impactos na vida dos colaboradores. Conforme ressaltam Souza e Oliveira (2022), o suporte organizacional e o cuidado com a saúde mental são determinantes para reduzir conflitos trabalho-família e preservar o bem-estar. Assim, observa-se que, embora existam avanços significativos, ainda há aspectos que precisam ser aprimorados para consolidar um ambiente de trabalho mais saudável.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar as percepções dos colaboradores de um hospital do Noroeste do Rio Grande do Sul acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT),
CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

buscando compreender como os fatores organizacionais e pessoais influenciam o bem-estar, a motivação e o desempenho. Para atingir esse objetivo, adotou-se uma abordagem qualitativa, por meio de 07 entrevistas semiestruturadas, compostas por 15 perguntas realizadas com colaboradores do hospital.

Constatou-se que os participantes percebem a QVT como um fenômeno amplo e multidimensional, que envolve aspectos físicos, emocionais, relacionais e organizacionais. Os trabalhadores destacam a influência da carga horária, do clima organizacional, apoio entre colegas e ações voltadas a saúde mental, como atendimento psicológico, alongamentos, musicoterapia e reiki. Por outro lado, também houve percepções que revelam desafios, como a sobrecarga física e emocional, a convivência diária com situações de sofrimento, a ausência de benefícios adicionais e algumas fragilidades no reconhecimento e na valorização profissional. Tais achados dialogam com a literatura, que demonstra que profissionais da saúde frequentemente enfrentam condições de desgaste emocional, exigências físicas intensas e escassez de reconhecimento, influenciando diretamente sua satisfação e permanência no trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a instituição atende de maneira parcial às dimensões propostas pelo modelo de Walton. Aspectos relacionados à jornada de trabalho, integração social e segurança física demonstram avanços significativos e são percebidos como pontos fortes pelos colaboradores. Contudo, dimensões como reconhecimento, desenvolvimento profissional, constitucionalismo e compensação justa apresentam fragilidades que precisam ser superadas. É importante destacar que, embora o hospital tenha evoluído na oferta de suporte emocional e programas voltados à saúde mental, essas ações ainda precisam alcançar todos os turnos e setores. Outro ponto relevante é o impacto do trabalho na vida pessoal dos colaboradores, embora muitos relatem conseguir separar as demandas profissionais da vida privada, outros afirmam que a rotina hospitalar pode interferir em seu bem-estar fora do trabalho.

Os resultados da pesquisa confirmam o que autores como Walton (1973) e Chiavenato (2002) já apontavam, que a Qualidade de Vida no Trabalho depende de condições justas, reconhecimento, equilíbrio e oportunidades de crescimento. De modo geral, conclui-se que a instituição apresenta avanços importantes no cuidado com o trabalhador, principalmente no desenvolvimento de iniciativas que cuidam da saúde e do clima organizacional.

Como limitação deste estudo, destaca-se o tamanho reduzido da amostra, composta por apenas 07 entrevistados, o que impede generalizações amplas. Para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar o número de participantes e incluir colaboradores de diferentes hospitais, possibilitando comparações entre instituições e regiões. Também se sugere o desenvolvimento de estudos quantitativos que permitam alcançar um número maior de respondentes, visto que tais pesquisas são relevantes para o aprimoramento das práticas de gestão e para o fortalecimento de ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

Os resultados deste trabalho contribuem para o campo acadêmico e organizacional ao evidenciar a importância de se compreender as percepções dos colaboradores sobre sua qualidade de vida no trabalho e reafirmar que investir na Qualidade de Vida no Trabalho é necessário e traz vantagens, principalmente quando se trata da valorização daqueles que se dedicam ao cuidado com a vida humana.

REFERÊNCIAS

ARELLANO, E. B.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **O Mundo da Saúde**, v. 37, p. 141-151, 2013.

Disponível

em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/artigos/mundo_saude/analise_critica_indicadores_programas_qualidade.pdf. Acesso em: 18 mar. 2025.

AYRES, R. M; NASCIMENTO, J. C. H. B; MA-CEDO, M. (2016). Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (2014-2015): Uma Análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton.

BOLDO, T.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. DE. Responsabilidade social e qualidade de vida no trabalho: a percepção de funcionários supermercadistas. **Revista REUNA**, Belo Horizonte, v. 23, n. 4, p. 62-82, out/dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.una.br/reuna/article/view/1033>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BORGES, A. P. L.; HENIG, E. V. Qualidade de vida no trabalho: qual percepção dos funcionários de apoio e técnico de uma escola estadual em Rondonópolis? **Revista Estudo & Debate**, 27(4), 105-125, 2020. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/2581/1758> . Acesso em: 05 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Qualidade de vida em 5 passos**. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html. Acesso em: 05 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 6 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora NR 32, de 11 de novembro de 2005**. Dispõe sobre a segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde.

Brasília: 2005. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-32-nr-32>. Acesso em: 05 abr. 2025.

CAMARGO, S.F.; ALMINO, R.H.S.C.; DIÓGENES, M.P.; OLIVEIRA NETO, J.P.; SILVA, I.D.S.; MEDEIROS, L.C.; DANTAS, K.G.R.; CAMARGO, J.D.A.S. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. Rio de Janeiro: **Ciência & Saúde coletiva**, v. 26, n. 4, p. 1467-1476, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/7dYmpff6ZPP9wtxW7gKT8Qc/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

CAMPANA, D. P. Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT): **indicadores de produtividade e saúde nas organizações** (Dissertação de Mestrado). Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, SP, Brasil, 2011. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html. Acesso em: 03 abr. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: **o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas; 2002.

COELHO, É. A. **Qualidade de vida no trabalho e seu reflexo na qualidade de vida pessoal: o caso do trabalho feminino no setor hoteleiro de Viçosa-MG**. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2015.

DATASENADO. **Pesquisa sobre jornada de trabalho e qualidade de vida**. 2024. Disponível em: https://www.senado.leg.br/institucional/datasetenado/relatorio_online/pesquisa_trabalho/2024/interativo.html#:~:text=Pesquisa%20nacional%20realizada%20em%202024,16%25%20como%20boa%20ou%20%C3%B3tima. Acesso em: 14 abr. 2025.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. **Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações**. Psicologia em estudo, 15(2), 409-418, 2010b.
CONEXÃO / Revista do Centro Universitário FAI – UCEFF / Itapiranga – SC, v.13 .n.1, 2025
ISSN 2357-9196

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722010000200020&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 19 mar. 2025.

FARIAS, L. M.; MACEDO, A. P.; NASCIMENTO, M. S. Qualidade de vida no trabalho de enfermeiras em um hospital público de São Paulo. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 27, n. 5, p. 1989–2000, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/KPwkkW46dJNtxn3JJ7ZrLHL/?format=html&lang=pt> Acesso em: 08 out. 2025

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. (5th ed.). Casa da qualidade, 1996.

FERREIRA, D.; TOZETTI, L. S. Qualidade de vida no trabalho e a influência no fator motivacional. *Revista de Empreendedorismo, Negócios e Inovação*, v. 3, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revista.unifacear.edu.br/rem/article/view/181/179> Acesso em: 04 out. 2025

FIOCURZ. Os trabalhadores invisíveis da Saúde: **condições de trabalho e saúde mental no contexto da Covid-19 no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://fiocruz.br/noticia/2022/02/pandemia-reafirma-invisibilidade-de-2-milhoes-de-trabalhadores-da-area-da-saude>. Acesso em: 06 out. 2025.

FLECK, M. P. A.; LEAL, O.F.; LOUZADA, S.; XAVIER, M. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). *Rev Bras Psiquiatr.*, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 19-28, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbp/a/MqwHNFWLFR467nSsPM7vdbv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 19 mar. 2025.

GASPAR, P.J.S. **Enfermagem profissão de risco e de desgaste**: perspectiva do enfermeiro do serviço de urgência. *Nursing*, n.102, p.23-24, 2007.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em 03 mai. 2025.

GONÇALVES, M.A.B; VILARTA, R Qualidade de vida e atividade física: explorando teoria e prática. Barueri: Manole, 2004. **Conexões**, Campinas, SP, v. 2, n. 2, p. 105–108, 2007. DOI: 10.20396/conex.v2i2.8637950. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637950>. Acesso em: 19 mai. 2025.

LIMA, B. G.; PIRES, M. P.; SOUSA, G. Q.; REIS, V. N.; HIPÓLITO, U. V.; ALMEIDA, M. C. dos S. *Qualidade de vida no trabalho na Estratégia Saúde da Família durante a pandemia da Covid-19*. Revista Enfermagem UERJ, Rio de Janeiro, v. 31, 2023, e71389. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuerj/article/view/71389> Acesso em: 26 nov. 2025.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho: **conceitos e práticas na sociedade pós industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ana-Limongi-franca/publication/371681401_LIMONGI-FRANCA_2004_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho/links/648f5b508de7ed28ba34a894/LIMONGI-FRANCA-2004-Qualidade-de-Vida-no-Trabalho.pdf Acesso em: 10 abr. 2025

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens e desafios contemporâneos*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/371681389_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO Acesso em: 09 out. 2025

LÍRIO, A; SEVERE, E; GUIMARÃES, J. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 19, n. 1, p. 34-54, 2018.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2006. 4º Edição.

MARANGE, T. S.; MANGWANYA, M. G.; MARAMURA, T. C.; CHINYAMURINDI, W. T. *Unlocking mental well-being: The role of workplace social support and organisational*

justice in the public service. SA Journal of Human Resource Management, v. 22, 2024. Disponível em: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/2717/4177>. Acesso em: 06 out. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: https://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo__2001.pdf Acesso em: 06 mai. 2025.

OLIVEIRA, S. **A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador**. Cad. Saúde Pública, v.4, n.13, p.625-634, 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - Saúde mental no trabalho: **resumo de políticas**; 2022 Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944> Acesso em: 07 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE- **Saúde mental no trabalho**, 2024 Disponível em: <https://www.who.int/campaigns/world-mental-health-day/2024>. Acesso em: 05 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **O que significa ter saúde?** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude>. Acesso em: 6 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Promoção da saúde: glossário**. Genebra: OMS, 2000.

PASCHOAL, S. M. P. Qualidade de Vida do idoso: **Elaboração de um instrumento que privilegia sua opinião**. Dissertação de Mestrado em Medicina, Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

PASQUALOTTO, C. S. D. A. **A influência do plano de cargos e salários na motivação dos empregados, sua retenção e no aumento da lucratividade em empresas no município de Guaporé/RS**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/6167> Acesso em: 05 abr. 2025.

PONTES, F.C. **Trabalho participativo**. 2.ed. São Paulo: Interamericana, 2002.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnica da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013 disponível em: <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf> Acesso em: 10 mai. 2025.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Paraná, 2008.

RIBEIRO, F. H. **Qualidade de vida e segurança no trabalho**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

RIBEIRO, L. A. M.; VEIGA, H. M. S. Bem-estar no trabalho: influência do clima organizacional entre trabalhadores hospitalares. *Revista Psicologia: Saberes e Práticas*, v. 8, n. 1, p. 1–20, 2022. Disponível em: Link: <https://www.pssa.ucdb.br/pssa/article/view/1681> Acesso em 26 nov. 2025.

RODRIGUES, T. D. F. F.; OLIVEIRA, G. S.; SANTOS, J. A. As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. **Revista Prisma**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 154-174, 2021. Disponível em: <https://revistaprisma.emnuvens.com.br/prisma/article/view/49>. Acesso em: 09 mai. 2025.

SANTANA, P.; ANDRADE, D.; JESUS, J. **Terceirização na administração pública: análise da motivação dos colaboradores terceirizados no serviço público**. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, v. 10, n. 30, p. 68-84, 2016.

SANTOS, F. H.; DEMAMBRO, M. E. A rotatividade de pessoal nas organizações: **a importância da gestão de recursos humanos na cultura organizacional**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, 2021 Disponível em: https://gestaopublica.bag.ifmt.edu.br/media/filer_public/2d/9d/2d9d362c-e3d2-4539-9a42-

39823e3077eb/a_rotatividade_de_pessoal_nas_organizacoes_a_importancia_da_gestao_de_re
cursos_humanos_na_cultura_organizacional.pdf. Acesso em: 25 mar. 2025

SANTOS, L. A.; PASCHOAL, T. Reconhecimento e crescimento profissional no Depen/MJSP. *Revista Brasileira de Execução Penal*, v. 5, n. 1, p. 91–110, 2024. Disponível em: <https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/649/419> Acesso em: 03 out. 2025

SILVA, A. S.; LOPES, M. M.; CAMARGO, R. M. P. Percepção de usuários em relação às práticas integrativas e complementares na saúde mental: **musicoterapia**. *Revista Baiana de Enfermagem*, Salvador, v. 36, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/363488949_PERCEPCAO_DE_USUARIOS_EM_RELACAO_AS_PRATICAS_INTEGRATIVAS_E_COMPLEMENTARES_NA_SAUDE_MENTAL_MUSICOTERAPIA. Acesso em: 6 out. 2025.

SIQUEIRA, J. G.; TANNHAUSER, C. L.; BIEGELMEYER, U. H.; CAMARGO, M. E.; RECH, M.; POZZO, D. N.; CRACO, T. Qualidade de vida no trabalho sob a luz do modelo de Walton. *Revista Destaques Acadêmicos*, 13(1), 89-115. (16) (2023).

SOUSA, D. L. **Qualidade de vida, Qualidade de vida no Trabalho e Promoção da saúde dos profissionais da enfermagem**. Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9DSEHE/1/pdfonline.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2025.

SOUZA, M. A.; OLIVEIRA, T. R. Direitos trabalhistas e justiça organizacional em instituições hospitalares públicas. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 47, n. 3, p. 1–12, 2022.

SOUZA, V.; LOURENÇO, R. L.; SOUZA, E. R.; FONSECA, S. S. O. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com profissionais da saúde no setor público. **Multitemas**, Campo Grande, Ms, v. 59, n. 28, p. 115-146, 4 out. 2023. Universidade Católica Dom Bosco. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20435/multi.v28i69.3928>. Acesso em 19 mar. 2025.

THE WHOQOL GROUP. **The world health organization of life assessment**. WHOQOL: introduction, administration, scoring and generic version of the assessment. Geneva: WHO, 1996.

VAZ, S. P. Moderna Gestão de Pessoas: Executive coaching como ferramenta dentro do planejamento estratégico. **Revista científica facmais**, volume IX, número II, 2017. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/568059996/5-MODERNA-GESTAO-DE-PESSOAS-EXECUTIVE-COACHING-COMO-FERRAMENTA-DENTRO-DO-PLANEJAMENTO-ESTRATEGICO> Acesso em: 10 mai. 2025.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Sloan Management Review*, Cambridge,, 15(1), 11-21, 1973.

WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL)**. 1998. Disponível em: [http:// www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol1.html](http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol1.html). Acesso em: 01 abr. 2025.

ZWIELEWSKI, G.; TOLFO, S. DA R. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. **Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, v. 84, n. 2, p. 510-542, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/53604/38560> Acesso em: 08 abr. 2025.