



ConBRepro

XIII CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



IA nas Engenharias

29 nov. a 01
de dezembro 2023

E aí??... É o relatório de posicionamento da Gestão de Recursos Humanos sobre os indicadores de qualidade de vida no trabalho nos Lugares Incríveis para trabalhar no Brasil

Marcia Sierdovski, MSc.

Engenharia de Produção – UTFPR

Luiz Alberto Pilatti, Dr.

Engenharia de Produção – UTFPR

Priscila Rubbo, Dr^a

Engenharia de Produção – UTFPR

Claudia Tania Picinin, Dr^a

Engenharia de Produção – UTFPR

Resumo: O sentido da vida de um indivíduo está atrelado ao seu trabalho e as condições de trabalho, o presente estudo identifica assim, a qualidade de vida no trabalho, gestão de saúde e segurança, equilíbrio entre vida familiar e profissional, jornada de trabalho e a preocupação de preparação para aposentadoria. O estudo em evidência busca identificar quais são os indicadores de qualidade de vida no trabalho nos lugares incríveis para trabalhar em 2020, em que o objetivo é analisar a efetividade das práticas nos indicadores de qualidade de vida no trabalho nos lugares incríveis para trabalhar em 2020. Tratando do posicionamento da Equipe de Gestão dos Recursos Humanos quanto as efetividades das práticas de trabalho, pelos dados fornecidos pela Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA-USP), analisando de maneira descritiva e com frequências as práticas. Os resultados apontam a maior preocupação está na orientação e promoção de palestras e cursos para prevenção de doenças (85%), uso livre de traje informal uma vez na semana (79%), treinamentos formais sobre comportamentos seguros e uso de EPI's (77%), orientação financeira aos empregados (72%), compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia (72%). E com posição deficiente a falta de preparação dos empregados para aposentadoria (14%). Conclui-se que a maioria das condições de trabalho são abordadas com veemência pela gestão, é o relatório como um direcionador para melhores práticas de gestão da qualidade de vida.

Palavras-chave: Posição da Equipe de Recursos Humanos, Relatório de práticas de Gestão de Pessoas, Indicadores de Qualidade de vida no trabalho, Lugares Incríveis para trabalhar no Brasil.

So??... It's Human Resources Management's positioning report on quality of life indicators at work in Incredible Places to Work in Brazil

Abstract: The meaning of an individual's life is linked to their work and working conditions, this study thus identifies the quality of life at work, health and safety management, balance between family and professional life, working hours and the concern of preparing for retirement. The study in evidence

seeks to identify what are the quality of work life indicators in incredible places to work in 2020, in which the objective is to analyze the effectiveness of practices in quality of work life indicators in incredible places to work in 2020. Dealing with the positioning of the Human Resources Management Team regarding the effectiveness of work practices, using data provided by the Faculty of Economics, Administration, Accounting and Actuarial Science at the University of São Paulo (FEA-USP), analyzing in a descriptive manner and with frequencies the practices. The results indicate that the greatest concern is the guidance and promotion of lectures and courses for disease prevention (85%), free use of informal attire once a week (79%), formal training on safe behaviors and use of PPE (77%), financial guidance for employees (72%), overtime compensation, with a reduction in working hours on another day (72%). And with a deficient position, the lack of preparation of employees for retirement (14%). It is concluded that most working conditions are addressed vehemently by management, the report is a guide for better quality of life management practices.

Keywords: Position of the Human Resources Team, Report on People Management practices, Quality of life indicators at work, Incredible Places to work in Brazil.

1. Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) busca ampliar suas dimensões para além dos campos biológico, psicológico, social e organizacional, a fim de atender as mais diversas necessidades físicas, emocionais e psicossociais que possam surgir no ambiente de trabalho (LIMONGI FRANÇA, 2003). A qualidade de vida no trabalho é desenvolvida e aplicada de maneiras diversas, em que práticas de rotina de trabalho evidenciam cuidados como o sono, saúde, descanso, pausas regulares, alimentação saudável, além de exigências emocionais no trabalho, como atenção a fatores de medo, tristeza, frustração, raiva e vergonha (GLOSTER *et al.*, 2020).

Sendo ainda desdobrada para reflexões profundas dos aspectos que dizem respeito ao posicionamento dos modelos de liderança, como fator chave de impacto positivo ou negativo na qualidade de vida dos colaboradores, na qual a liderança participativa influencia positivamente a motivação, disposição e percepção das condições de qualidade de vida no espaço laboral (LOPES *et al.*, 2021).

A significação da vida dos indivíduos é atribuída as suas condições efetivas de trabalho, quanto mais empenho da gestão em aperfeiçoar o ambiente laboral melhor é a percepção dos trabalhadores sobre a qualidade de vida (ROJAS; MONTUFAR, 2022). A definição de políticas organizacionais, ações preventivas e incentivos educacionais podem ampliar as perspectivas de análise da saúde e segurança ocupacional, e qualidade de vida no trabalho (TSENKOLOVSKA, 2015).

Desse modo, o amplo conhecimento e discussões gerenciais sobre o planejamento de cuidados e prevenção dos trabalhadores, ampliam-se a valorização da saúde, satisfação e bem-estar no desenvolvimento das suas tarefas, reforçando ainda a atenção aos possíveis acidentes e aos riscos de problemas ergonômicos (KUMAGAI *et al.*, 2021). Em que a percepção da gestão de pessoal, deve evoluir para análises amplas da qualidade de vida no trabalho como sendo o resultado efetivo da relação entre controle de indicadores estressores, melhor produtividade, desempenho acima da média, excelência operacional, redução de custos, minimização de rotatividade e absenteísmo, equilíbrio entre a vida e o trabalho (VIANA *et al.*, 2023).

A gestão da jornada de trabalho com horário definido de trabalho e alternância de turnos, possibilita o indivíduo enquanto ser humano programar suas atividades pessoais e profissionais, ao contrário disso, ocorre que horas extras excedem o permitido causando problemas de saúde e perda de uma rotina equilibrada e saudável (KARHULA *et al.*, 2022).

Organizações pautadas na responsabilidade social corporativa e de governança, fazem a gestão dos fatores de apoio ao trabalhador que foi aposentado, mas que antes disso, cumpriu fielmente até o momento final seu compromisso organizacional. Assim, acredita-se no amparo na velhice aos colaboradores que compartilharam sua vida e perderam sua vitalidade em função do trabalho (MORIARTY *et al.*, 2020).

Levando em consideração, a importância do tema, o presente estudo justifica-se no encontro pelas notadas e excelentes práticas de gestão de pessoas, nas quais as corporações são comprometidas com o desenvolvimento, transformações e mudanças, implementação de melhorias e demanda por inovações, preocupações com as questões relacionadas ao âmbito do trabalho e sua essência para a vida de quem executa as tarefas diárias.

Nesse contexto, o corpus de estudo utilizado são os responsáveis pela área de gestão de pessoal das organizações classificadas no ranking dos 100 primeiros lugares incríveis para se trabalhar no Brasil em 2020. A pesquisa delimita-se a verificar o posicionamento dos gestores de recursos humanos sobre as práticas e ações que efetivam no ambiente de trabalho. A pesquisa foi desenvolvida pela Fundação Instituto de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA-USP).

Assim, o estudo em questão investiga quais práticas de qualidade de vida no trabalho são adotadas e realizadas pelo gestor responsável pelos recursos humanos. Em que a qualidade de vida no trabalho será investigada sob os aspectos de promoção da qualidade de vida, práticas formais de flexibilização da jornada de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e familiar, práticas formais de prevenção para a saúde e segurança e a preocupação de preparação dos empregados para aposentadoria.

Em que a problematização do estudo é o posicionamento dos gestores de pessoal sobre as práticas efetivas nos lugares incríveis para trabalhar em 2020, abordando, o problema de pesquisa que é: Quais são os indicadores de qualidade de vida no trabalho nos lugares incríveis para trabalhar em 2020. Na qual, o objetivo é analisar a efetividade das práticas nos indicadores de qualidade de vida no trabalho nos lugares incríveis para trabalhar em 2020.

Os materiais e métodos estão divididos na unidade de análise e nos parâmetros de análise, na qual a amostra são a equipe de gestão de pessoas responsáveis das 100 primeiras empresas mais bem ranqueada nos lugares incríveis para se trabalhar no Brasil no ano de 2020, e o objeto de estudo são os Índice de Gestão de Pessoas (i-GP) analisando as informações e o posicionamento da gestão sobre as variáveis indicativas de QVT.

O artigo está estruturado pela seção introdutória que contextualiza a qualidade de vida no trabalho, apresenta o problema a ser discutido, e o que se pretende identificar com o objetivo do estudo. A próxima seção é a descrição dos materiais e dos métodos utilizados para a constituição da pesquisa. O tópico seguinte é a apresentação dos resultados, que se propõe informar a decisão da gestão de pessoal sobre indicadores da promoção de qualidade de vida dos empregados, práticas formais de flexibilização da jornada de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e familiar, práticas formais de prevenção para a saúde e segurança e a preocupação de preparação para aposentadoria. E na sequência, a seção das discussões apresenta o posicionamento da prática mais comum e menos frequente quanto aos indicadores informados, relacionando-as com outros estudos. As conclusões fornecem um relato geral e as contribuições do estudo para o campo temático.

2. Materiais e Métodos

2.1 Unidade de Análise

O desenho do presente estudo é composto pelo uso dos dados das empresas consideradas como “os lugares incríveis para se trabalhar no Brasil no ano de 2020”, na qual o corpus de estudo foram as 100 primeiras mais bem posicionadas no ranking da pesquisa dos lugares incríveis para se trabalhar no Brasil.

O estudo é uma pesquisa quantitativa desenvolvida e elaborada pela Fundação Instituto de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA-USP), aplicada pelo método de questionário.

A pesquisa de Índice de Gestão de Pessoas (i-GP) analisa as práticas de gestão distribuídos em 9 temas de análise, e a seleção do presente estudo busca identificar por meio da informação prestada pela equipe responsável da área de Gestão de Pessoas dos 100 lugares incríveis, em que é apresentado pela equipe as práticas realizadas nos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), avaliando quais são as ações desenvolvidas e implementadas pela equipe aos colaboradores.

A base de dados utilizada é disponibilizada pela FEA-USP para fins estritamente acadêmico, sendo enviada após um termo de compromisso assinado, e atendendo o padrão ético de desenvolvimento de pesquisa, o recebimento dos dados ocorreram em Junho de 2022.

2.2 Parâmetros de Análise

As práticas dos indicadores de qualidade de vida no trabalho são apresentadas sobre a perspectiva das práticas desenvolvidas pela equipe da Gestão de Recursos Humanos. O Quadro 1 indica as questões de estudo sobre as respectivas práticas.

Quadro 1. Análise das práticas dos indicadores de QVT

Categorias	Questões para análise da qualidade de vida no trabalho
13.1	A empresa adota práticas formais para promover a qualidade de vida dos empregados?
13.1.1	Há salas de descanso para que os funcionários aliviem suas tensões do trabalho
13.1.1	Há espaços de lazer dentro da empresa, disponíveis no horário de expediente (ex: salão de jogos, videogame, biblioteca)
13.1.1	As máquinas e equipamentos são atualizados em períodos preestabelecidos
13.1.1	São realizados estudos para garantir que o tamanho das equipes seja adequado ao volume de trabalho da área
13.1.1	Os funcionários podem optar por trajés informais, pelo menos uma vez na semana
13.1.1	A empresa oferece um dia de folga no aniversário do funcionário
13.2	A empresa adota práticas formais para flexibilizar a jornada de trabalho?
13.2.1	Há um sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia
13.2.1	Há possibilidade de optar por horários flexíveis, desde que a prática esteja dentro das normas legais
13.2.1.1	Há quanto tempo esta prática é adotada?
13.2.1.1	até três anos
13.2.1.1	mais de três anos
13.3	A empresa adota práticas formais para contribuir com o equilíbrio entre vida profissional e familiar?
13.3.1	A empresa adota a licença-maternidade de 6 meses
13.3.1	Há instalações para atendimento e cuidados com os filhos dos empregados
13.3.1	Há práticas educacionais e/ou de complementação educacional para os filhos
13.3.1	Há aconselhamento e suporte ao planejamento familiar
13.3.1	A empresa realiza orientação financeira para seus empregados

13.4	A empresa adota práticas formais preventivos voltados para a saúde dos empregados?
13.4.1	A empresa dispõe de locais próprios para prática de esportes
13.4.1	A empresa fornece subsídios/parcerias para academias esportivas
13.4.1	A empresa promove palestras e cursos voltados para prevenção de doenças para os empregados
13.4.1	A empresa faz check-up completo anual para todos os empregados, contemplando além dos exames obrigatórios por lei
13.4.1	A empresa promove orientação alimentar voltada aos empregados
13.4.1	A empresa realiza estudos relacionados à ergonomia das estações de trabalho
13.5	A empresa adota práticas de preparação dos empregados para aposentadoria, disponível a pelo menos 70% dos empregados (não considerar plano de previdência privada)?
13.6	A empresa adota práticas formais visando a segurança do empregado?
13.6.1	Oferece treinamentos formais sobre comportamentos seguros e uso de EPI's
13.6.1	Existe uma comissão formal para monitoramento e melhoria constante da segurança
13.6.1	Os gestores são cobrados formalmente pela segurança de seus subordinados
13.6.1	Existem práticas de conscientização dos empregados sobre a importância da segurança dentro da empresa

Fonte: Adaptado da FEA-USP, 2020.

Os dados serão analisados pelo método descritivo, pela quantidade de equipe de Gestão de Pessoas pertencente aos 100 lugares incríveis que fazem a adesão as práticas, e pela frequência representativa da prática, apresentando em aspectos gerais as práticas de cuidados com o colaborador informadas pela Administração de pessoal evidenciando as práticas que são aplicadas no âmbito dos lugares incríveis.

3. Resultados

A presente pesquisa identificou o posicionamento da equipe de recursos humanos no tocante a aplicação de práticas que emanam a qualidade de vida no trabalho. Estudo este que foi projetado e desenvolvido pela FEA-USP e realizado nas corporações destaque no ranking dos 100 primeiros lugares incríveis para trabalhar no Brasil no ano de 2020.

A Tabela 1 refere-se as práticas formais de qualidade de vida no trabalho.

Tabela 1. Relato da Equipe de Gestão de Pessoas sobre as práticas de QVT

Questões da Aplicação Prática	Qtd de Empresas com adesão a prática	Representatividade do indicador
13.1 A empresa adota práticas formais para promover a qualidade de vida dos empregados?	96	96%
Há salas de descanso para que os funcionários aliviem suas tensões do trabalho	69	69%
Há espaços de lazer dentro da empresa, disponíveis no horário de expediente (ex: salão de jogos, videogame, biblioteca)	68	68%
As máquinas e equipamentos são atualizados em períodos preestabelecidos	44	44%
São realizados estudos para garantir que o tamanho das equipes seja adequado ao volume de trabalho da área	41	41%
Os funcionários podem optar por trajés informais, pelo menos uma vez na semana	79	79%
A empresa oferece um dia de folga no aniversário do funcionário	38	38%

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

A Tabela 2 aborda as práticas formais de flexibilidade da jornada de trabalho.

Tabela 2. Relato da Equipe de Gestão de Pessoas sobre as práticas de QVT

Questões da Aplicação Prática	Qtd de Empresas com adesão a prática	Representatividade do indicador
13.2 A empresa adota práticas formais para flexibilizar a jornada de trabalho?	91	91%
Há um sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia	72	72%
Há possibilidade de optar por horários flexíveis, desde que a prática esteja dentro das normas legais	70	70%
13.2.1.1 Há quanto tempo esta prática é adotada?	-	-
até três anos	20	20%
mais de três anos	50	50%

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

A Tabela 3 contempla as práticas formais de equilíbrio entre vida profissional e familiar.

Tabela 3. Relato da Equipe de Gestão de Pessoas sobre as práticas de QVT

Questões da Aplicação Prática	Qtd de Empresas com adesão a prática	Representatividade do indicador
13.3 A empresa adota práticas formais para contribuir com o equilíbrio entre vida profissional e familiar?	96	96%
A empresa adota a licença-maternidade de 6 meses	29	29%
Há instalações para atendimento e cuidados com os filhos dos empregados	15	15%
Há práticas educacionais e/ou de complementação educacional para os filhos	37	37%
Há aconselhamento e suporte ao planejamento familiar	34	34%
A empresa realiza orientação financeira para seus empregados	72	72%

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

A Tabela 4 apresenta as práticas formais voltados para a saúde dos empregados.

Tabela 4. Relato da Equipe de Gestão de Pessoas sobre as práticas de QVT

Questões da Aplicação Prática	Qtd de Empresas com adesão a prática	Representatividade do indicador
13.4 A empresa adota práticas formais preventivos voltados para a saúde dos empregados?	93	93%
A empresa dispõe de locais próprios para prática de esportes	19	19%
A empresa fornece subsídios/parcerias para academias esportivas	54	54%
A empresa promove palestras e cursos voltados para prevenção de doenças para os empregados	85	85%
A empresa faz check-up completo anual para todos os empregados, contemplando além dos exames obrigatórios por lei	18	18%
A empresa promove orientação alimentar voltada aos empregados	68	68%
A empresa realiza estudos relacionados à ergonomia das estações de trabalho	72	72%

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

A Tabela 5 dispõe da adoção de práticas de preparação para a aposentadoria.

Tabela 5. Relato da Equipe de Gestão de Pessoas sobre as práticas de QVT

Questões da Aplicação Prática	Qtd de Empresas com adesão a prática	Representatividade do indicador
13.5 A empresa adota práticas de preparação dos empregados para aposentadoria, disponível a pelo menos 70% dos empregados (não considerar plano de previdência privada)?	14	14%

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

A Tabela 6 diz respeito as práticas formais visando a segurança do empregado.

Tabela 6. Relato da Equipe de Gestão de Pessoas sobre as práticas de QVT

Questões da Aplicação Prática	Qtd de Empresas com adesão a prática	Representatividade do indicador
13.6 A empresa adota práticas formais visando a segurança do empregado?	89	89%
Oferece treinamentos formais sobre comportamentos seguros e uso de EPI's	77	77%
Existe uma comissão formal para monitoramento e melhoria constante da segurança	62	62%
Os gestores são cobrados formalmente pela segurança de seus subordinados	58	58%
Existem práticas de conscientização dos empregados sobre a importância da segurança dentro da empresa	74	74%

Fonte: Dados da pesquisa, 2023

4. Discussão

Esse é o relatório de posicionamento prestado pela gestão de Recursos Humanos sobre as práticas que efetivam nos lugares incríveis, e aí pode-se verificar se os lugares considerados como incríveis possuem quais práticas e ainda identificar quais são mais comuns entre os gestores e quais dependem de maior aperfeiçoamento. Assim, o objetivo é analisar a efetividade das práticas de gestão de pessoas nos indicadores de qualidade de vida no trabalho nos lugares incríveis para trabalhar em 2020.

As ações que são desenvolvidas no âmbito do trabalho são consideradas como essenciais para a felicidade, bem-estar e a satisfação na vida dos trabalhadores, em que a qualidade de vida no trabalho (QVT) influencia no seu desenvolvimento, crescimento e potencial como ser humano, haja visto, o significado que o trabalho adquiriu na vida dos indivíduos, e sua preocupação constante com a aplicação de melhorias no trabalho sejam estruturais, emocionais, psicológicos e psicossociais (ROJAS; MONTUFAR, 2022; MCLINTON *et al.*, 2018), para oferecer condições de trabalho digno (GRANDE *et al.*, 2013).

Os gestores estabelecem que a prática da promoção de qualidade de vida no trabalho é prioridade e tem sua efetividade nas decisões tomadas (96%), nesse âmbito, é necessário apontar quais práticas desenvolvem para colocar em voga a QVT. Dos 100 gestores de pessoal a convergência foi para deixar livre uma vez na semana o uso de traje informal, podendo abster-se do uso do uniforme (79%). Acredita-se, que essa seja a primeira pesquisa no Reino Unido com 2.560 usuários de uniformes, e o uso dessa experiência no trabalho, destacam os benefícios do uniforme tanto para o funcionário quanto para a

organização, e sua relação de impacto com a felicidade e o comportamento no trabalho (MOODY, 2023).

Percebe-se, que a maioria dos gestores dos lugares incríveis destacam essa como uma prática prioritária de qualidade de vida já percebida e identificada pelas organizações que possuem as melhores práticas de gestão de pessoas. Por isso, somente em um dia letivo da semana o funcionário é autorizado a dispensar o uso do uniforme, levando em consideração o potencial que o uso seu tem para manter a equidade, conformidade, paridade e igualdade no âmbito do trabalho.

Em uma análise secundária chama a atenção para a disponibilização de salas de descanso para os trabalhadores aliviarem suas tensões (69%), e a disposição de espaços de lazer no ambiente no horário de expediente para fazer-se uso como de salas de jogos, videogame e biblioteca (68%). Horie *et al.*, (2005), evidencia que pausas de pequenos descansos proporcionado aos trabalhadores é a maneira mais sutil de se ter indivíduos saudáveis. Rocha *et al.*, (2022) destaca a preocupação com o local de descanso e o horário de trabalho. Sianoja *et al.*, (2018), orienta para as práticas organizacionais de intervalos da jornada de trabalho pautados em teorias da “recuperação de esforço” e “conservação de recursos”, em que o colaborador pelo distanciamento do trabalho nos intervalos de almoço, consegue expressar ao final do trabalho resultados melhores de satisfação e bem-estar.

A preservação da saúde mental é essencial (NOY *et al.*, 2022), e os benefícios do uso de desconcentração no trabalho em intervalos de caminhadas no parque e exercícios de relaxamento (SIANOJA *et al.*, 2018), é primordial para a contenção dos estressores psicossociais (LEIBOVICH DE FIGUEROA *et al.*, 2007; 2008). E em menos frequência de aplicação prática está a folga no dia do aniversário (38%), a folga nesse dia poderia ser encarada como a “luta” contra o esgotamento ou fadiga emocional causada pelo estresse relacionado ao trabalho (SANTARONE *et al.*, 2020).

De extrema importância o “olhar” cuidado da gestão de recursos humanos em ter formalmente definida a política de horário de trabalho em que a sua aderência é (91%), e que a compensação de horas extras, é tratada com a redução de jornada em outro dia (72%), além de que tem por opção a possibilidade de horários flexíveis de acordo com a política. O relato dos gestores evidencia que já há a mais de três anos essa prática é realizada (50%). No entanto, percebe-se que se tem uma parcela aproximadamente de 28% que não possui a prática em ação, isso pode prejudicar toda uma equipe por sobrecarga de trabalho e os prejuízos são danos sérios a saúde e as operações.

A preservação da saúde do trabalhador se alcança com uma rotina de trabalho flexível pensando no equilíbrio entre as tarefas e uma vida saudável (DRAKE AF HAGELSRUM *et al.*, 2023; BOAKYE *et al.*, 2023). Assertivo é o posicionamento da gestão em oferecer redução na jornada de trabalho, quando o trabalhador possui horas extras para compensação é uma das ações que compensam o excesso anterior da jornada de trabalho. Lozada Núñez *et al.*, (2021); Karhula *et al.*, (2022) afirmam que a jornada ou a sobrecarga de trabalho estendida dificulta o desenvolvimento das tarefas com excelência e influencia negativamente nos resultados individuais.

A aderência das ações direcionadas para o equilíbrio entre vida profissional e familiar é visada pela administração de pessoal (96%), em que concentra formas de manter um equilíbrio entre exigências profissionais e as responsabilidades familiares (POLACIKOVA; PALOVICOVA, 2011). A ação de orientar as questões financeiras familiares demonstra a preocupação do equilíbrio, essa prática de fornecer orientação financeira aos empregados (72%) está no topo de prioridades pela gestão, sua influência direta é sob o bem-estar, felicidade e satisfação no trabalho. A qual, está diretamente conectada, haja visto, que um indivíduo endividado não consegue atuar de maneira eficiente, prejudicando a produção e afetando o espaço do trabalho, além de afundar em dívidas e prejudicar a sua vida. Por

isso, manter as contas em dia é essencial para uma vida estabilizada, e que a satisfação com a vida que “leva” proporciona maior envolvimento no trabalho (ŽNIDARŠIČ; MARIČ, 2021).

A prática menos comum entre os gestores dos lugares incríveis de trabalho, é de oferecer instalações para atender e cuidar dos filhos dos empregados (15%), Havnes e Mogstad (2011), retratam fortes correlações entre os cuidados infantis e as taxas de emprego para mulheres. No entanto, quando há certas preocupações na família com os filhos, dificilmente ou até mesmo impossível trabalhar sem deixar de pensar e preocupar-se. A respectiva prática precisa de “assistência” quando se vislumbra com mais amplitude para o mercado de mulheres que querem serem mães e profissionais ao mesmo tempo acabam sendo prejudicadas de alguma maneira (HAVNES; MOGSTAD, 2011). Em que a percepção de ter o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho está diretamente e positivamente associado a vida e a satisfação no trabalho (ŽNIDARŠIČ; MARIČ, 2021).

Os gestores em sua maioria adotam práticas formais preventivas direcionados para a saúde dos empregados (93%), e a maior preocupação estão para a orientação na promoção de palestras e cursos voltados para prevenção de doenças (85%), e estudos relacionados à ergonomia das estações de trabalho (72%). A alfabetização em saúde reverte-se em práticas saudáveis na vida dos trabalhadores e isso aprofunda as atitudes em relação à sua própria saúde e a um trabalho saudável (SATO *et al.*, 2021). No entanto, ainda falta suporte intenso para a realização de exames e cuidados especiais com a saúde, como por exemplo, a empresa faz *check-up* completo anual para todos os empregados, contemplando além dos exames obrigatórios por lei (18%).

A efetividade das práticas formais preventivas para a saúde dos empregados, é a promoção de palestras e cursos voltados para a prevenção de doenças para os empregados (85%). O efeito educativo tem por recomendação uma abordagem proativa para prevenção de acidentes (MASANANG *et al.*, 2023). A segurança do empregado é uma prática formal (89%), enfatizando que essa prática é adotada pelos departamentos para realmente prevenir a vida do trabalhador em suas atividades diárias. Amplia-se a oferta de treinamentos formais sobre comportamentos seguros e uso de EPI's (77%). Além, de práticas efetivas de conscientização dos empregados sobre a importância da segurança dentro da empresa (74%). Seo e Hong (2023), salientam a necessidade da educação em segurança no trabalho, com o desenvolvimento de conteúdo educacional, programas direcionados aos membros organizacionais para o comprometimento com a própria segurança laboral.

O treinamento pode ser aperfeiçoado por orientações de perigos, experiências em ambientes virtuais, como uso correto de equipamentos de segurança e EPI em geral, princípios e experiências de formação, testes e feedback, e demais elementos que tragam eficácia e os resultados desejados na formação (ALBERT; ROUTH, 2021). Para tanto, os descumprimentos das normas e regulamentos de segurança com a menor efetividade da prática é que os gestores são cobrados formalmente pela segurança dos subordinados (58%).

O menor índice atuante nas organizações discriminados pelo líder de gestão de pessoal é a falta da estruturação e do planejamento em adota práticas de preparação dos empregados para aposentadoria (14%). Mok *et al.*, (2023) destaca os cuidados com os trabalhadores mais velhos e o papel proativo e educativo da alta gestão em fornecer apoio no desenvolvimento e crescimento da carreira, com especial preocupação aos profissionais que sofreram acidentes de trabalho ou invalidez antecipada. Moriarty *et al.*, (2020), aponta para o preocupação de políticas e disposições entre organizações e o estado a fim, de auxiliar o trabalho no contexto da vida e auxiliar os trabalhadores enfrentarem os desafios

ao decorrer da vida, isso inclui criar carreiras sustentáveis de trabalho, para trazer a qualidade e o bem-estar no trabalho durante a vida ativa até seu o envelhecimento.

A respectiva prática possui sua aderência extremamente baixa para implementação no espaço laboral, assim seja, adotar a prática como parte da estratégia da responsabilidade social corporativa, como uma abordagem atual e inovadora à gestão de negócio, a qual deve ser ampliada em contextos de estudos, e responder as necessidades de pesquisa (DAVIDAVIČIENĖ; DAVIDAVIČIUS, 2022), desenvolvimento de qualidade e valor corporativo (MENGKE *et al.*, 2023), direcionando para uma vida melhor aos aposentados. Sendo nada, mais justo e de valor humano, ser de preocupação organizacional o envelhecimento dos seus colaboradores, haja visto, que dedicaram maior parte de suas vidas ao trabalho, ao desenvolvimento organizacional, não sendo conveniente desqualificá-los e descartá-los ao ponto que na sua velhice fiquem desamparados.

Os considerados lugares mais incríveis para se trabalhar no Brasil no ano de 2020, são classificadas pelas melhores práticas de cuidados dos colaboradores, e seu engajamento atrelado aos objetivos organizacionais, sendo um modelo para a Gestão da Qualidade de vida no trabalho.

5. Conclusões

O estudo em evidência busca identificar quais são os indicadores de qualidade de vida no trabalho nos lugares incríveis para trabalhar em 2020, em que o objetivo é analisar a efetividade das práticas nos indicadores de qualidade de vida no trabalho nos “Lugares Incríveis para Trabalhar no Brasil no ano de 2020”. Pesquisa quantitativa com a metodologia descritiva das frequências com a opinião da Equipe de Gestão de Pessoas, que forneceu suporte para a identificação das práticas de qualidade de vida no trabalho, obtendo-se resultados efetivos na orientação e promoção de palestras e cursos para prevenção de doenças (85%), uso livre de traje informal uma vez na semana (79%), treinamentos formais sobre comportamentos seguros e uso de EPI’s (77%), orientação financeira aos empregados (72%), compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia (72%) e a preparação dos empregados para aposentadoria (14%).

As contribuições da pesquisa no campo temático direcionam para um relatório de boas práticas de gestão adotado pelos 100 primeiros “Lugares Incríveis para se Trabalhar no Brasil”, em que auxilia os próprios lugares incríveis a aperfeiçoarem suas práticas de gestão da qualidade de vida e segue como um modelo para discussão de práticas diferenciadas mundialmente pela equipe de recursos humanos e, ainda sua aderência por organizações que buscam pela excelência, gestão de talentos e por cuidados especiais aos seus colaboradores.

Pelo fato, de tratar-se de uma pesquisa quantitativa limita-se ao encontrar as práticas e não sobre as reflexões do “porquê” essas práticas ocorrem em detrimento de outras, e das outras práticas que não possuem a mesma efetividade. Sugestões para futuros estudos é identificar em outros períodos nos Lugares Incríveis se o posicionamento das práticas mudou ou se evoluiu com o passar do tempo.

Os autores agradecem os dados da pesquisa disponibilizados pela FEA-USP para a realização do artigo. Os autores agradecem o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), da Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Estado do Paraná (FA) e da Universidade Tecnológica Federal de Ponta Grossa (UTFPR-P.G.). Os autores também agradecem ao Laboratório de Pesquisa “Organizações e Sociedade” da UTFPR.

Referências

- ALBERT, Lynal; ROUTH, Camren. Designing impactful construction safety training interventions. **Safety**, v. 7, n. 2, p. 42, 2021.
- BOAKYE, Afia Nyarko; ASRAVOR, Richard Kofi; ESSUMAN, John. Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector. **Cogent Business & Management**, v. 10, n. 1, p. 2162686, 2023.
- DAVIDAVIČIENĖ, Vida; DAVIDAVIČIUS, Sigitas. Corporate social entrepreneurship: Concept development trends. In: **Proceedings of the 12th International Scientific Conference, Business and Management, Vilnius, Lithuania**. 2022. p. 12-13.
- DRAKE AF HAGELSRUM, Klara et al. Healthcare professionals' perceptions of working on lifestyle management for patients with early rheumatoid arthritis—a qualitative study. **International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being**, v. 18, n. 1, p. 2241225, 2023.
- FEA-USP. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária (FEA-USP). **Pesquisa Índice de Gestão de Pessoas (i-GP)**. Dados da Equipe de Gestão de Pessoas ano de 2020 sobre os indicadores. Recebimento dos dados FEA-USP, junho de 2022.
- GLOSTER, Andrew T.; ZACHARIA, Marianna; KAREKLA, Maria. Psychological aid for frontline healthcare workers. **Clinical Neuropsychiatry**, v. 17, n. 4, p. 253, 2020.
- GRANDE, Antonio José et al. Determinants of quality of life at workplace: cluster-randomized controlled trial. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, v. 19, p. 371-375, 2013.
- HAVNES, Tarjei; MOGSTAD, Magne. Money for nothing? Universal child care and maternal employment. **Journal of Public Economics**, v. 95, n. 11-12, p. 1455-1465, 2011.
- HORIE, Seichi et al. Optimum room temperature during rest periods between repetitive exercises under heat stress. In: **Elsevier Ergonomics Book Series**. Elsevier, 2005. p. 85-90.
- KARHULA, Kati et al. Hospital physicians working hour characteristics and sleep quality: a cross-sectional analysis of realized working hour and survey data. **BMC Health Services Research**, v. 22, n. 1, p. 1-11, 2022.
- KUMAGAI, Bianca Hikari; MUNHOZ, Igor Polezi; AKKARI, Alessandra Cristina Santos. Ergonomia e qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no agronegócio brasileiro. **Revista Científica Hermes**, v. 30, p. 224-241, 2021.
- LEIBOVICH DE FIGUEROA, Nora et al. El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. **Anuario de investigaciones**, v. 14, p. 00-00, 2007.
- LEIBOVICH DE FIGUEROA, Nora; INJOQUE-RICLE, Irene; SCHUFER, Marta. Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. **Anuario de investigaciones**, v. 15, p. 0-0, 2008.
- LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. In: **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2003. p. 189-189.
- ROJAS, Ebert Loaiza; MONTUFAR, Vilma Canahuire. Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. **Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina**, v. 10, n. 1, p. 271-283, 2022.
- LOPES, Fernando José et al. Leadership models and their impact on Quality of Life at Work for employees in Brazilian Companies. **Journal on Innovation and Sustainability RISUS**, v. 12, n. 2, p. 48-56, 2021.
- LOZADA NÚÑEZ, Dayana et al. Riesgos en el uso de Whatsapp: sobrecarga y desgaste profesional en docentes universitarios. **Revista Universidad y Sociedad**, v. 13, n. 1, p. 219-226, 2021.
- MASANANG, Homer; WAHYU, Atjo; RUSSENG, Syamsiar S. The Effect Of Near-Miss Education On Knowledge and Attitude Among Workers at PT. Semen Bosowa Maros. **Editorial Board Bali Medical Journal**, p. 19. 2023.

- MCLINTON, Sarven S. et al. Benchmarking working conditions for health and safety in the frontline healthcare industry: Perspectives from Australia and Malaysia. **Journal of advanced nursing**, v. 74, n. 8, p. 1851-1862, 2018.
- MENGKE, Zhang; YAN, Huang; YIFAN, Jin. A virtuous circle brought about by corporate social responsibility—A study of the dynamic relationship between social capital, social responsibility and corporate value. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**. 2023.
- MOK, Irene; MACKENZIE, Lynette; THOMSON, Kate. The effects of career development practices on expected retirement age of injured older workers. **Work**, v. 74, n. 1, p. 183-191, 2023.
- MOODY, Louise. Exploring the relationship between uniform and perceived employee happiness and productivity. **Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal**, v. 27, n. 2, p. 311-334, 2023.
- MORIARTY, John et al. Seeing the finish line? Retirement perceptions and wellbeing among social workers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 13, p. 4722, 2020.
- NOY, Sue et al. Minding environment, minding workers: environmental workers' mental health and wellbeing. **Global Health Promotion**, v. 29, n. 4, p. 8-17, 2022.
- Polacikova, Zuzana; Palovicova, Barbora. Balance between family life and work in the eu. Proceedings from the 9th international conference economic policy in the european union member Countries . **9th International Conference on Economic Policy in the European Union Member Countries**, pp.454-460, 2011.
- SATO, Yuki et al. Impact of health literacy on health practices in the working life of young Japanese nurses and care workers. **Industrial health**, v. 59, n. 3, p. 171-179, 2021.
- ROCHA, Felipe Pereira et al. Evaluation of truck driver rest locations and sleep quality. **Sleep Science**, v. 15, n. 1, p. 55, 2022.
- SANTARONE, Kristen; MCKENNEY, Mark; ELKBULI, Adel. Preserving mental health and resilience in frontline healthcare workers during COVID-19. **The American journal of emergency medicine**, v. 38, n. 7, p. 1530, 2020.
- SEO, Hyun Jeong; HONG, Ah Jeong. Text mining analysis on research trends in workplace safety engagement education. **Cogent Education**, v. 10, n. 1, p. 2197665, 2023.
- SIANOJA, Marjaana et al. Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 3, p. 428, 2018.
- Tsenkolovska, Irena Nikolova. Improving the organization of activities related to providing health and safety at work. **12th International Conference on Standardization, Prototypes and Quality - A Means of Balkan Countries Collaboration**. 2015.
- VIANA, Rodrigo Cardoso et al. Qualidade de vida no trabalho: análise de fatores estressores ocupacionais dos trabalhadores em empresas terceirizadas no setor de petróleo e gás. **Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)**, v. 14, n. 8, p. 12759-12772, 2023.
- ŽNIDARŠIČ, Jasmina; MARIČ, Miha. Relationships between work-family balance, job satisfaction, life satisfaction and work engagement among higher education lecturers. **Organizacija**, 2021.