

Qualidade de Vida no Trabalho e Lucratividade: Percepção dos trabalhadores.

Isabel Rosa de Oliveira: Autora, formanda em Tecnologia em Gestão Empresarial pela Fatec Americana Ministro Ralph Biasi, especialista em Nutrição esportiva.

Ana Lúcia Spigolon: Orientadora, Professora Especialista Fatec Americana Ministro Ralph Biasi.

Resumo

Este estudo explora a percepção dos trabalhadores sobre a relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a lucratividade nas organizações. Foi realizada uma pesquisa quantitativa, com um questionário estruturado aplicado a uma amostra de 157 trabalhadores, sendo que após a exclusão de cargos com apenas um respondente, a amostra final consistiu em 103 funcionários. A metodologia utilizada incluiu uma revisão bibliográfica sobre os temas de qualidade de vida no trabalho, lucratividade e produtividade. Após o embasamento teórico, foi elaborado um questionário de QVT, disponibilizado por meio da plataforma Google Forms e aplicado de forma online. Os resultados indicam que, na percepção dos trabalhadores, a qualidade de vida no trabalho é um fator que impacta diretamente sua produtividade, sugerindo que melhores condições laborais podem influenciar positivamente o desempenho financeiro da organização. Contudo, reconhece-se que por mais que os dados teóricos e os resultados observados até agora sugerem uma conexão promissora entre QVT e resultados financeiros, ainda faltam estudos aplicáveis a várias situações de negócios.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Produtividade, Lucratividade, Absenteísmo, Recursos Humanos, Suporte Gerencial.

Abstract

This research investigates perceptions of the relationship between quality of work life (QWL) and profitability in organizations. A quantitative survey was conducted using a structured questionnaire applied to a sample of 157 workers. After excluding positions with only one respondent, the final sample consisted of 103 employees. The methodology included a bibliographic review of the themes of quality of work life, profitability, and productivity. After the theoretical foundation, a QWL questionnaire was developed, made available through the Google Forms platform, and applied online. The results indicate that, in workers'

perceptions, the quality of work life directly impacts their productivity, suggesting that better working conditions can positively influence the organization's financial performance. However, it is acknowledged that while theoretical data and observed results suggest a promising connection between QWL and financial outcomes, further studies are still needed to apply these findings to various business scenarios.

Keywords: Quality of Work Life, Productivity, Profitability, Absenteeism, Human Resources, Managerial Support.

Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido amplamente reconhecida como essencial para promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de melhorar a produtividade. Estudos como o de Parise, Sperli e Soler (2021) identificaram uma correlação significativa entre condições inadequadas de trabalho e problemas de saúde mental, especialmente em setores como o telemarketing, onde as condições são desafiadoras.

Além disso, a gestão da QVT passou por várias transformações ao longo das décadas, conforme descrito por Vasconcelos (2023), começando nas décadas de 1950 e 1960, focada em melhorar as condições físicas e a segurança no ambiente laboral. Inicialmente, o objetivo principal era garantir um ambiente mais seguro e saudável para os trabalhadores. Com o tempo, a QVT incorporou aspectos emocionais e psicológicos, passando a abordar o bem-estar integral dos trabalhadores.

Nas últimas décadas, com a globalização e a revolução tecnológica, a QVT evoluiu para práticas mais amplas e estratégicas, incluindo o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, saúde mental e adaptação ao trabalho remoto, integrando-se às políticas organizacionais para melhorar produtividade e satisfação. Lacaz (2000) destaca que a **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** está diretamente ligada à saúde dos trabalhadores, observando que ambientes de trabalho inadequados, como falta de ergonomia, segurança precária e altos níveis de estresse, aumentam a incidência de doenças ocupacionais, como lesões e distúrbios psicológicos. Ele reforça a importância de ambientes mais saudáveis para prevenir esses problemas, argumentando que práticas de QVT, como a melhoria das condições físicas e

apoio emocional no local de trabalho, são essenciais para promover a saúde dos funcionários, reduzir o absenteísmo e aumentar a produtividade.

Metodologia

Foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema qualidade de vida do trabalhador, lucratividade e produtividade e após embasamento teórico, elaborado um questionário de QVT (qualidade de vida no trabalho), disponibilizado no google forms e aplicado de forma online com 157 trabalhadores de diversos setores, incluindo cargos como **analistas, assistentes, gerentes, estagiários e supervisores**.

As respostas de cargos com menor representatividade, que apareciam apenas uma vez, foram excluídas para garantir a homogeneidade da análise e evitar distorções nos resultados comparativos entre categorias de trabalhadores, restando um total de 103 respostas válidas. Essa exclusão teve a intenção de garantir que os resultados comparativos entre categorias refletissem com maior precisão as tendências dentro de cada grupo analisado, evitando distorções causadas por dados atípicos. As respostas foram analisadas qualitativa e quantitativamente, com foco nas percepções dos trabalhadores sobre as condições físicas, suporte de supervisores, recursos disponíveis e o impacto dessas variáveis na produtividade. O questionário abordou fatores como condições físicas do ambiente, suporte de supervisores, recursos disponíveis, e o impacto das condições de trabalho na produtividade.

Os dados do questionário foram baixados e analisados no Microsoft® Excel® e, através dele, gerados os gráficos que serão mostrados abaixo para discussão dos resultados.

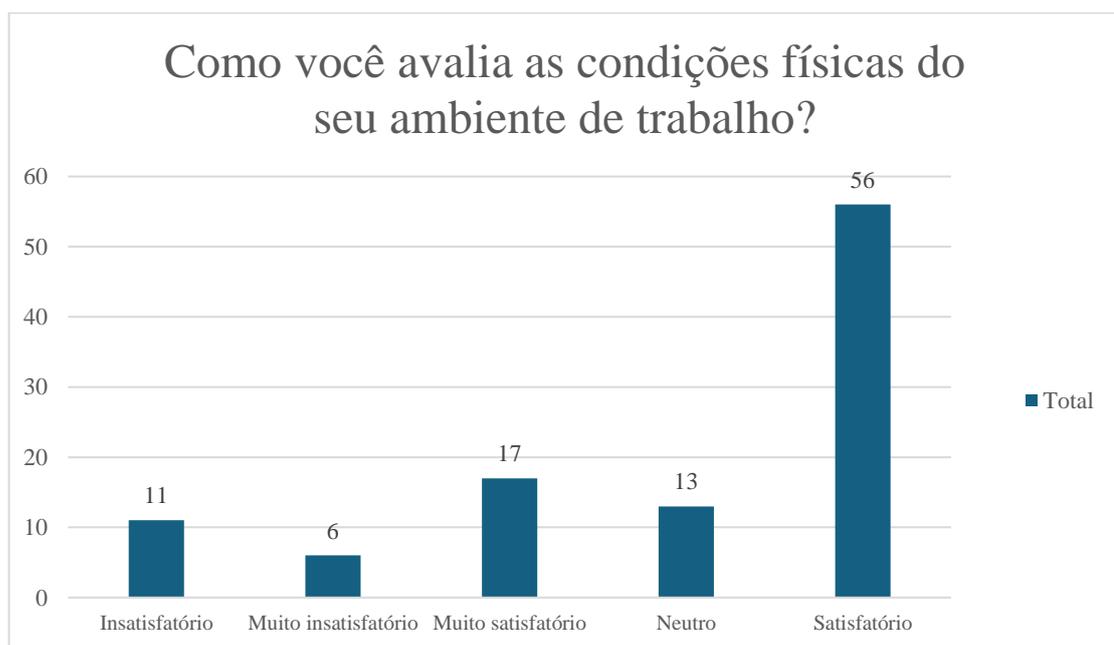
Conforme Teixeira (2003), a análise qualitativa de QVT é uma ferramenta crucial para identificar elementos que contribuem para a satisfação dos trabalhadores pois permite uma compreensão mais profunda das percepções e experiências dos funcionários sobre o ambiente de trabalho, revelando elementos como as relações interpessoais, condições físicas do ambiente, apoio de supervisores e oportunidades de desenvolvimento profissional.

O estudo de Parise, Sperli e Soler (2021), mostrou que a saúde mental dos trabalhadores está diretamente relacionada às condições de trabalho e encontraram uma correlação significativa entre condições de trabalho inadequadas com o surgimento de problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade e esgotamento, concluindo que

ambientes de trabalho com condições inadequadas aumentam o risco de transtornos psicológicos, enquanto práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) mais eficazes podem melhorar o bem-estar mental dos trabalhadores e, conseqüentemente, sua produtividade.

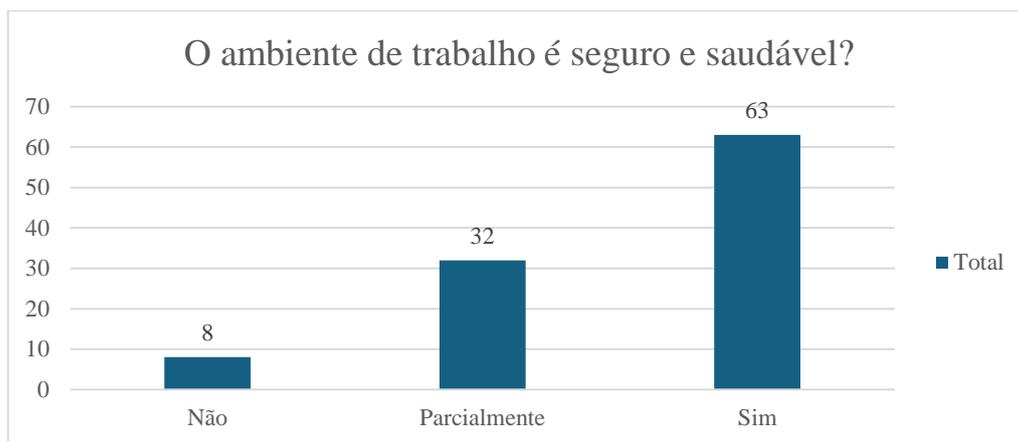
Resultados e Discussão

Conforme mostra o gráfico 1 a maioria dos trabalhadores avaliam as condições físicas de seu ambiente de trabalho como **satisfatórias** ou **muito satisfatórias**, 56 e 17 respostas, respectivamente, com uma minoria classificando essas condições como **insatisfatórias**, 11 pessoas. Isso sugere a necessidade de melhorias contínuas no ambiente físico, como descrito por Alves (2011), que destacou que empresas que investem em programas de QVT bem estruturados veem uma redução no absenteísmo e aumento da produtividade. **Alves (2011)** argumenta que programas de **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**, quando bem estruturados e planejados, podem reduzir o **absenteísmo** ao melhorar a **motivação** e o **comprometimento** dos trabalhadores. Para serem eficazes, esses programas devem ser adaptados às necessidades específicas de cada empresa, com um diagnóstico das condições de trabalho e dos recursos disponíveis. Isso permite a implementação de ações direcionadas que promovem a saúde e o bem-estar dos funcionários, impactando positivamente a produtividade e a redução de faltas



(Gráfico 1: Condições Físicas do Ambiente de Trabalho)

No quesito **segurança e saúde no ambiente de trabalho**, gráfico 2, 63 dos 103 trabalhadores percebem o ambiente como **parcialmente seguro** ou **seguro**. Lacaz (2000) demonstrou que ambientes de trabalho inadequados estão fortemente associados a problemas de saúde, aumentando a incidência de doenças ocupacionais.



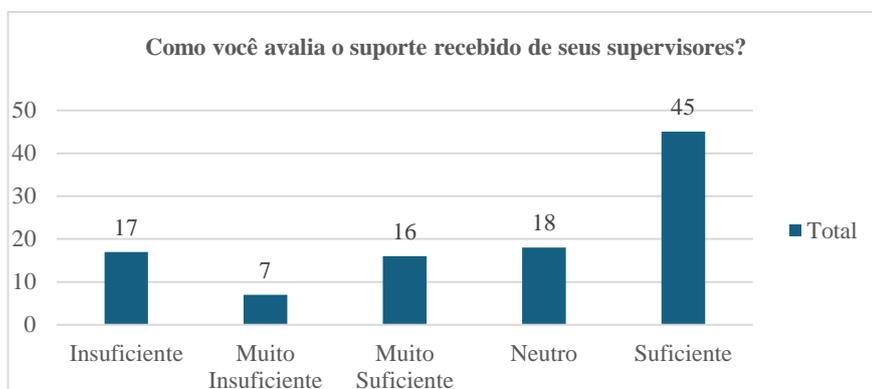
(Gráfico 2: Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho)

Quanto aos **recursos e ferramentas para a execução das atividades**, gráfico 3, 72 trabalhadores consideraram que os recursos são **suficientes**, enquanto outros 22 mencionaram que são **parcialmente suficientes** e apenas 9 consideraram **não suficientes**. Este fator é apontado por Novaes e Monsores (2022), que destacam que a falta de recursos adequados no ambiente de trabalho tem um impacto negativo direto na produtividade. Quando os funcionários não dispõem de ferramentas e recursos suficientes para realizar suas atividades, a eficiência diminui, o que pode levar a um desempenho abaixo do esperado.



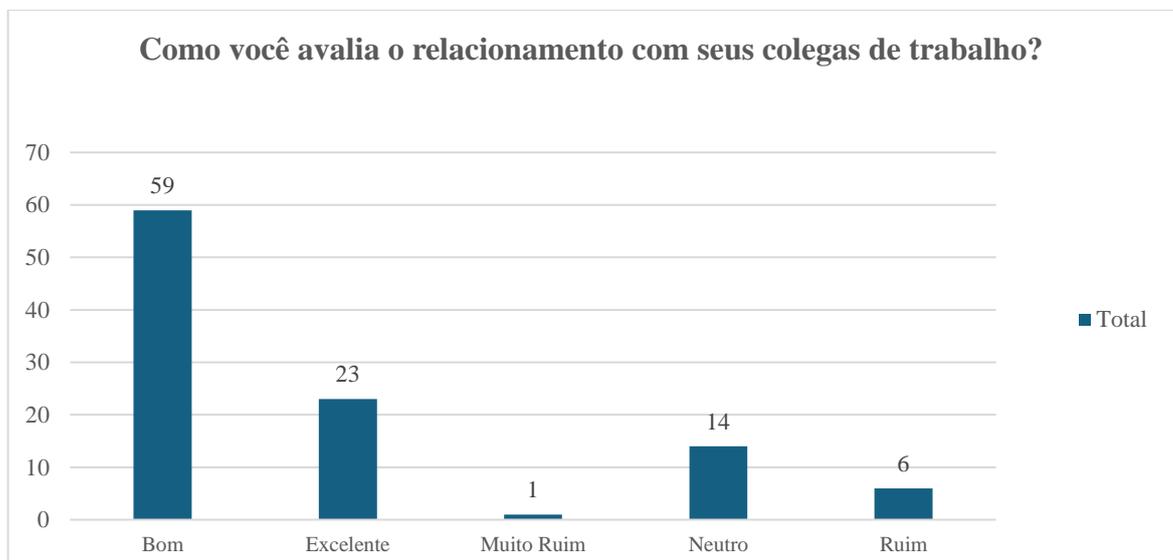
(Gráfico 3: Recursos e Ferramentas para Execução das Atividades)

O **suporte de supervisores**, mostrado na Gráfico 4, foi considerado **suficiente**, por 45 pessoas, e **muito suficiente** por 16, sendo a maioria, mas uma parte significativa considerou o suporte como **neutro** ou **insuficiente e muito insuficiente**, totalizando 40 pessoas entrevistadas. Conforme Parise, Sperli e Soler (2021), o suporte dos supervisores desempenha um papel crucial na saúde mental dos trabalhadores, impactando diretamente sua satisfação e desempenho. Supervisores que oferecem apoio adequado, seja emocional ou prático, ajudam a reduzir o estresse e o esgotamento, além de promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A falta de suporte, por outro lado, está associada a níveis mais elevados de insatisfação e problemas de saúde mental, afetando negativamente a produtividade dos trabalhadores.



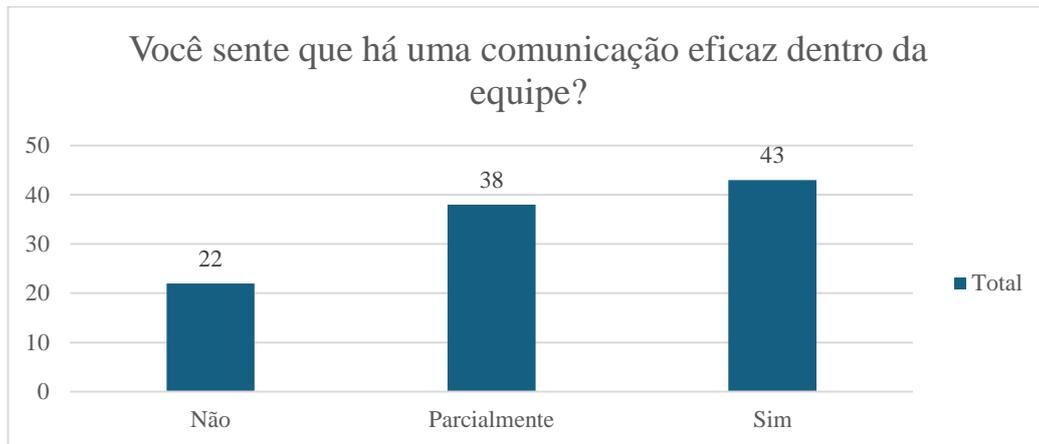
(Gráfico 4: Suporte Recebido de Supervisores)

O **relacionamento com colegas**, gráfico 5, foi predominantemente classificado como **bom** ou **excelente**, com poucas respostas **neutras** ou **ruins**. Teixeira (2003) identificou que relacionamentos interpessoais adequados no ambiente de trabalho melhoram a satisfação e o desempenho dos trabalhadores. Da mesma forma, **Sampaio (2012)** destaca que, em tempos de transformação digital, manter **boas relações interpessoais** é crucial para garantir a satisfação dos funcionários e promover a **produtividade**. **Pereira e Trevelin (2020)** reforçam que um **clima organizacional positivo**, sustentado por **relações interpessoais saudáveis**, impacta diretamente o **bem-estar** e o desempenho dos trabalhadores, demonstrando que empresas que investem nesse aspecto da **QVT** promovem um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso.



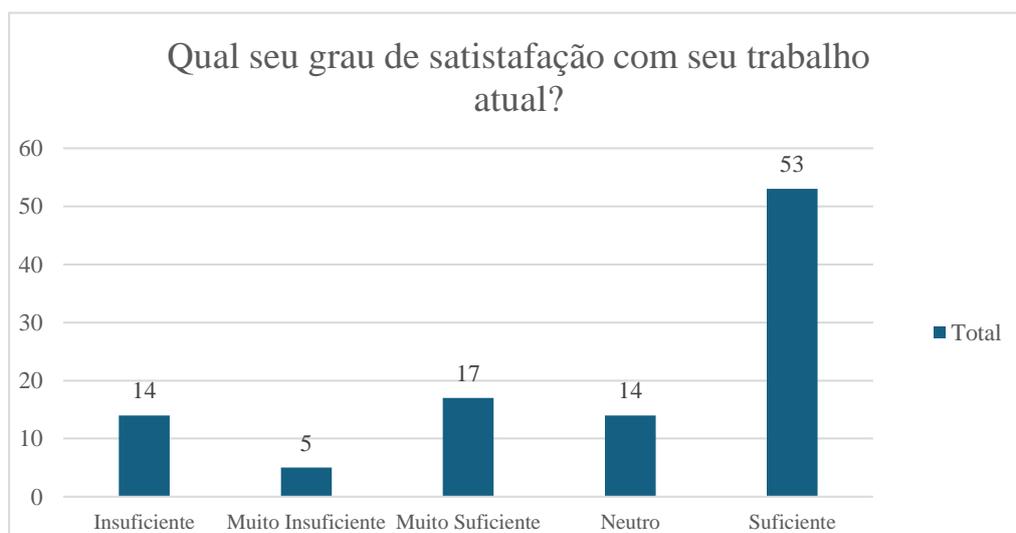
(Gráfico 5: Relacionamento com Colegas de Trabalho)

Já a **comunicação interna nas equipes**, gráfico 6, foi percebida como **parcialmente eficaz**, refletindo a necessidade de melhorias nesse aspecto. Pereira e Trevelin (2020) ressaltam que a eficácia da comunicação interna é um fator fundamental para o bom clima organizacional e o desempenho das equipes.



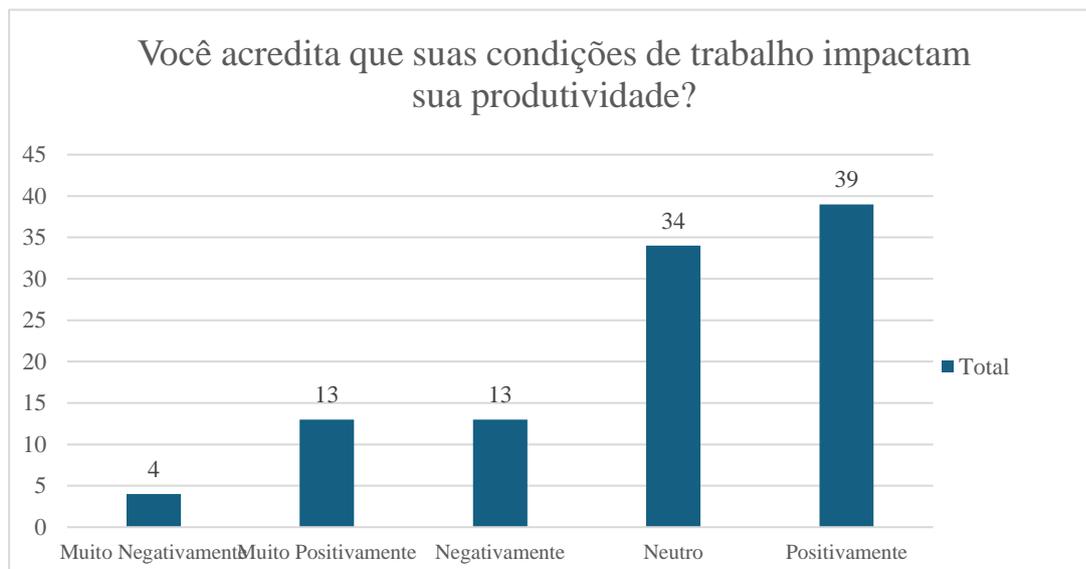
(Gráfico 6: Comunicação Eficaz dentro da Equipe)

A **satisfação no trabalho atual**, gráfico 7, foi considerada suficiente por muitos, mas com uma divisão significativa entre muito suficiente e insatisfeitos, o que indica espaço para melhorias. Conforme Hipólito et al. (2017), intervenções focadas em QVT podem melhorar a satisfação geral e reduzir o absenteísmo, quando bem implementadas, ajudam a criar um ambiente mais favorável ao bem-estar dos funcionários, o que, além de melhorar a satisfação, também diminui as faltas ao trabalho e aumenta a produtividade e o engajamento. Ações como cuidados com a saúde física, incluindo ergonomia e segurança no trabalho para garantir um ambiente mais seguro e adequado, suporte psicológico e emocional, voltado para reduzir o estresse e o esgotamento mental dos trabalhadores, e a promoção de um ambiente saudável, melhoram as relações interpessoais e a comunicação entre equipes e gestores.



(Gráfico 7: Satisfação com o Trabalho Atual)

Conforme mostrado no Gráfico 8, a maioria dos trabalhadores entrevistados (98) acredita que as condições de trabalho afetam positivamente sua produtividade. Chiavenato (2014) discute que a saúde ocupacional e a ergonomia no ambiente de trabalho impactam diretamente a produtividade e o bem-estar dos funcionários. Alves (2011) destaca que programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que são bem planejados, com diagnóstico adequado das necessidades dos trabalhadores, contribuem para a melhoria da saúde e segurança, o que pode reduzir o absenteísmo e favorecer um ambiente mais produtivo. De forma semelhante, Hipólito et al. (2017) afirmam que intervenções que promovem o bem-estar físico e mental dos colaboradores resultam em maior satisfação e eficiência. Novaes e Monsorens (2022) apontam que ambientes de trabalho saudáveis incentivam a motivação e melhoram a produtividade.



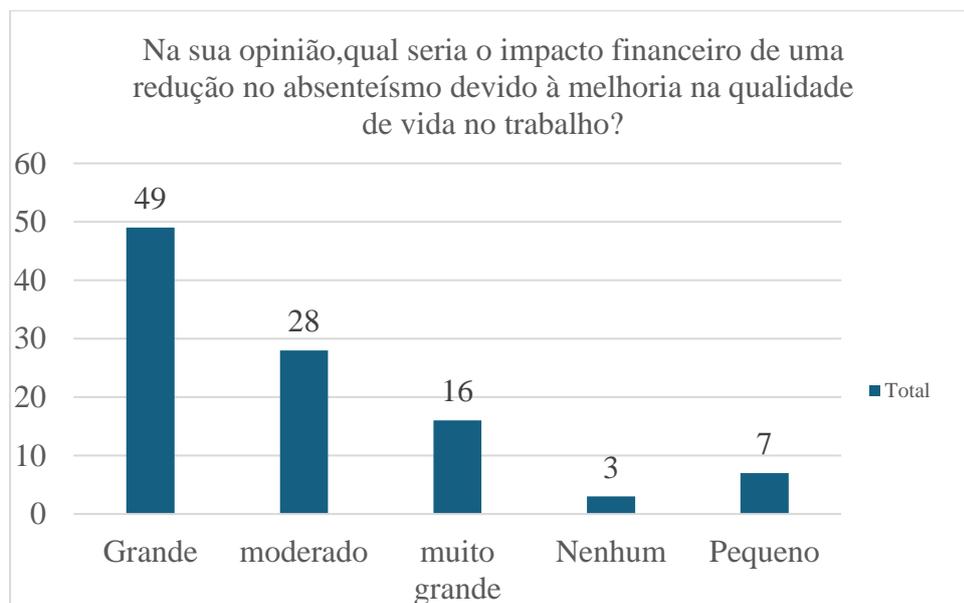
(Gráfico 8: Impacto das Condições de Trabalho na Produtividade)

Uma das questões mais importantes tratadas na pesquisa foi o impacto financeiro de uma possível redução no absenteísmo, gráfico 9. A maioria dos trabalhadores acredita que melhorias na QVT resultariam em um "grande" ou "muito grande" impacto financeiro positivo para a organização. Esse dado vai ao encontro das conclusões de Sampaio (2012), que aponta que o absenteísmo elevado gera custos significativos para as empresas, como a

necessidade de horas extras e a contratação de temporários, além de impactar o fluxo de trabalho e a produtividade geral (SAMPAIO, 2012).

Além disso, Chiavenato (2014) afirma que ambientes de trabalho que promovem a saúde ocupacional e a ergonomia, fatores centrais nas práticas de QVT, são capazes de melhorar o bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, a lucratividade das empresas. A redução do absenteísmo, promovida por um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, não apenas reduz os custos operacionais, mas também contribui para a sustentabilidade a longo prazo do negócio (CHIAVENATO, 2014).

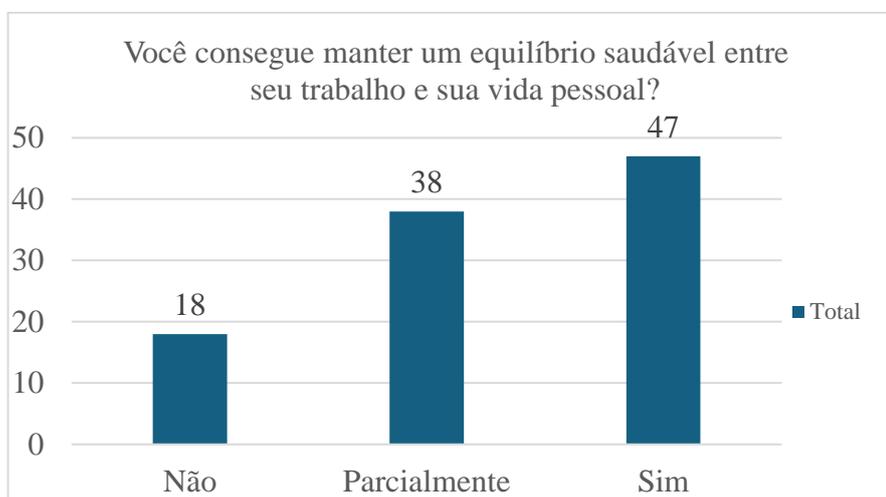
Portanto, as melhorias na qualidade de vida no trabalho, conforme indicado pela literatura e pelos dados desta pesquisa, podem gerar impactos financeiros significativos ao reduzir o absenteísmo, aumentar a produtividade e fortalecer a retenção de talentos. Este é um ponto crítico para a eficiência e competitividade das organizações no cenário atual.



(Gráfico 9: **Relação entre absenteísmo, QVT e lucratividade**)

Sobre o **equilíbrio entre trabalho e vida pessoal**, gráfico 10, os resultados mostraram que a maioria dos trabalhadores, 47, conseguem manter esse equilíbrio, mas 38 apenas conseguem parcialmente, enquanto 18 pessoas não conseguem. Esses dados refletem as preocupações observadas por Parise, Sperli e Soler (2021), que destacam a correlação entre condições de trabalho e saúde mental, sugerindo que ambientes de trabalho mais favoráveis

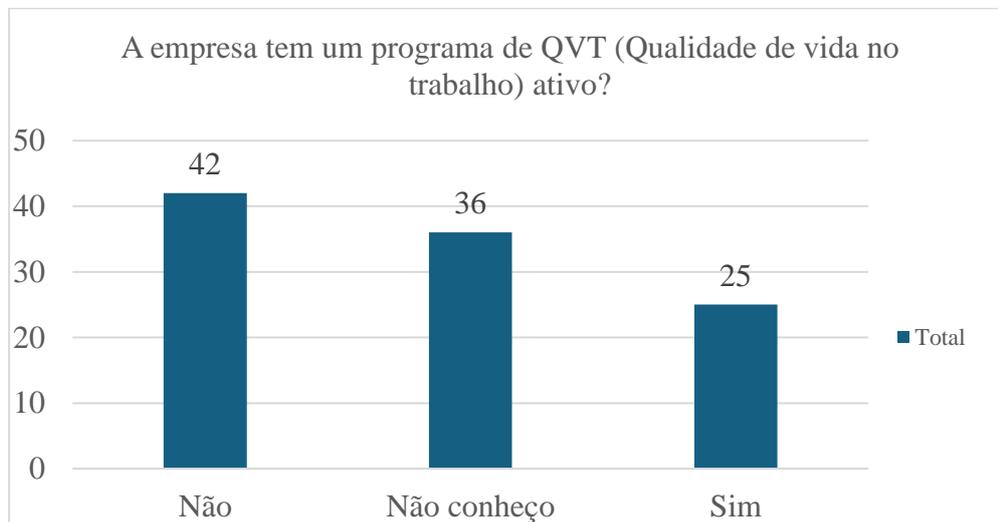
podem melhorar o bem-estar dos funcionários. Além disso, como indicado por Lacaz (2000), condições inadequadas no ambiente de trabalho estão associadas a problemas de saúde e aumento de estresse, o que pode dificultar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Sampaio (2012) reforça que as práticas de qualidade de vida no trabalho (QVT) precisam ser adaptadas às novas realidades, como a digitalização, para auxiliar os trabalhadores a manterem esse equilíbrio. Alves (2011) acrescenta que programas bem planejados de QVT podem não só melhorar a produtividade, mas também ajudar os trabalhadores a gerenciarem melhor suas responsabilidades profissionais e pessoais, promovendo um ambiente mais saudável e equilibrado.



(Gráfico 10: Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal)

Quando foi questionado aos trabalhadores sobre a existência de um programa ativo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na empresa, os resultados indicaram, gráfico 11, que uma parte significativa dos respondentes afirmou que não há tal programa, enquanto outra parcela afirmou não conhecer a existência de iniciativas nesse sentido. Apenas uma minoria relatou que a empresa possui um programa de QVT ativo. A falta de clareza ou ausência desses programas é preocupante, considerando o impacto positivo que eles podem gerar na produtividade e bem-estar dos trabalhadores. Segundo Parise, Sperli e Soler (2021), a implementação de programas de QVT eficazes contribui para a saúde mental dos colaboradores e reduz a incidência de estresse e esgotamento, fatores que influenciam diretamente a retenção de talentos e a performance organizacional. A inexistência ou

desconhecimento dessas iniciativas pode, portanto, estar associada a um ambiente de trabalho menos propício à satisfação e à redução do absenteísmo (PARISE; SPERLI; SOLER, 2021).



(Gráfico 11: Existência de programa de QVT na empresa)

Conclusões:

Com base na análise teórica e nos dados levantados, fica evidente que a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a lucratividade das organizações é complexa e multifacetada. Estudos mostram que um ambiente de trabalho que valoriza o bem-estar dos funcionários tende a aumentar a produtividade e, portanto, os resultados financeiros da empresa. Alves (2011) destaca que programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) bem estruturados, podem reduzir o absenteísmo e melhorar o desempenho dos trabalhadores, contribuindo diretamente para o aumento da eficiência e, indiretamente, para a lucratividade das empresas. Da mesma forma, Hipólito et al. (2017) reforçam que intervenções focadas em saúde e bem-estar têm impacto positivo na satisfação dos trabalhadores, o que resulta em menor estresse e rotatividade, além de melhores resultados organizacionais a longo prazo. Novaes e Monsores (2022) também argumentam que empresas que investem em QVT conseguem não só melhorar o clima organizacional, mas também aumentar a produtividade e reduzir custos operacionais.

É importante ressaltar que as políticas de QVT devem ser adaptadas às necessidades de cada organização, levando em consideração a cultura organizacional, o setor de trabalho e as

características dos funcionários. A lucratividade é um resultado indireto de um processo de médio a longo prazo e não um resultado direto de ações que melhoram a qualidade de vida. Os dados teóricos e os resultados observados até agora sugerem uma conexão promissora entre QVT e resultados financeiros. No entanto, ainda faltam estudos aplicáveis a várias situações de negócios.

Referências

ALVES, E. F. Programas e Ações em Qualidade de Vida no Trabalho. *INTERFACEHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011. Disponível em: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-341359>. Acesso em: 05 set. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014. Capítulo 15, p. 301-325.

HIPÓLITO, M. C. V.; MASSON, V. A.; MONTEIRO, M. I.; GUTIERREZ, G. L. Quality of Working Life: Assessment of Intervention Studies. *Rev Bras Enferm*, v. 70, n. 1, p. 178-186, 2017. DOI: 10.1590/0034-7167-2015-0069. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/BxsFxTtvZdJjMtv4hdXC5Yx/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 05 set. 2024.

LACAZ, F. A. de C. Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde/Doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2024.

NOVAES, G.; MONSORES, G. L. Qualidade de Vida no Trabalho e Sua Relevância para a Produtividade. *Rev Teccen*, v. 15, n. 1, p. 74-80, 2022. Disponível em: <https://editora.univassouras.edu.br/index.php/TECCEN/article/view/2917>. Acesso em: 06 set. 2024.

PARISE, J. A.; SPERLI, Z. A. G.; SOLER, G. Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Mental: Um Estudo com Trabalhadores de Telemarketing. *Psicologia: Teoria e Prática*, v. 23, n. 2, p. 45-56, 2021. DOI: 10.5935/1678-4808.20210010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/JWDTQysL5tJ6g8ndKsbxQLt/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 09 set. 2024.

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. Qualidade de Vida no Trabalho: A Importância das Pessoas nas Organizações. *Revista Interface Tecnológica*, v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i1.716. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/343404936_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO_a_importancia_das_pessoas_nas_organizacaoes. Acesso em: 06 set. 2024.

SAMPAIO, J. dos R. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 1, p. 121-136, jan.-abr. 2012.

Disponível em: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>. Acesso em: 09 set. 2024.

TEIXEIRA, M. M. QVT: Um Estudo Feito em uma Empresa de Telemarketing. 2003. Monografia (Graduação em Psicologia) – UniCEUB – Centro Universitário de Brasília. Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/2819/2/9813496.pdf>. Acesso em: 03 set. 2024.

VASCONSELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectiva. *Caderno de Pesquisas em Administração*, v. 25, n. 1, p. 88-104, 2023.

Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4672793/mod_folder/content/0/qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20origem%20evolucao%20perspectivas.pdf. Acesso em:

05 set. 2024.

Questionário QVT

1. Informações Gerais

1.1. Cargo/Posição: _____

1.2. Tempo de Empresa:

() Até 1 ano () 1 a 2 anos () 3 a 5 anos

() Acima de 5 anos

1.3. Tempo no Cargo Atual:

Até 1 ano 1 a 2 anos

3 a 5 anos Acima de 5 anos

1.4. Departamento/Setor: _____

2. Condições de Trabalho

2.1. Como você avalia as condições físicas do seu ambiente de trabalho?

Muito Insatisfatório Insatisfatório

Neutro Satisfatório

Muito Satisfatório

2.2. O ambiente de trabalho é seguro e saudável?

Sim Não Parcialmente

2.3. Os recursos e ferramentas que foram fornecidos são suficientes para a execução das suas atividades?

Sim Não Parcialmente

2.4. Você tem acesso a treinamentos e desenvolvimento profissional?

Sim Não Parcialmente

3. Relacionamento no Trabalho

3.1. Como você avalia o suporte recebido de seus supervisores?

Muito Insuficiente Insuficiente

Neutro Suficiente

Muito Suficiente

3.2. Como você avalia o relacionamento com seus colegas de trabalho?

Muito Ruim Ruim

Neutro Bom

Excelente

3.3. Você sente que há uma comunicação eficaz dentro da equipe?

Sim Não Parcialmente

4. Satisfação e Motivação

4.1. Você se sente satisfeito com seu trabalho atual?

Muito Insatisfeito Insatisfeito

Neutro Satisfeito Muito Satisfeito

4.2. O trabalho que você realiza é desafiador e interessante para você?

Sim Não Parcialmente

4.3. Você sente que seu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa?

Sim Não Parcialmente

4.4. A empresa tem um programa de QVT (Qualidade de vida do Trabalhador) ativo?

Sim Não Não conheço

5. Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

5.1. Você consegue manter um equilíbrio saudável entre seu trabalho e sua vida pessoal?

Sim Não Parcialmente

5.2. Há flexibilidade nos horários de trabalho que permite atender às suas necessidades pessoais?

Sim Não Parcialmente

6. Produtividade e Bem-Estar

6.1. Você acredita que suas condições de trabalho impactam sua produtividade?

Muito Negativamente Negativamente

Neutro Positivamente

Muito Positivamente

6.2. Em que medida você acha que melhorar a qualidade de vida no trabalho pode aumentar sua produtividade?

Muito Pouco Pouco

Neutro Muito

Extremamente

6.3. Nos últimos 6 meses, quantos dias de trabalho você perdeu devido a questões de saúde ou estresse relacionado ao trabalho?

Nenhum 1-2 dias

3-5 dias 6-10 dias

Mais de 10 dias

6.4. Você acredita que o nível de absenteísmo (faltas) onde você trabalha é elevado?

Sim Não Não sei

6.5 Existe algum programa no local de trabalho que visa reduzir o absenteísmo?

Sim Não Não sei

6.6 Onde você trabalha existe algum tipo de apoio psicológico para os funcionários?

Sim Não Não sei

7. Impacto na Lucratividade

7.1. Você acredita que melhorias na qualidade de vida no trabalho poderiam aumentar a produtividade e a eficiência da empresa?

Sim Não Parcialmente

7.2. Em caso de falta, onde você trabalha existem funcionários suficientes para suprir a demanda de trabalho?

Sim Não Não sei

7.3. Na sua opinião, qual seria o impacto financeiro de uma redução no absenteísmo devido à melhoria na qualidade de vida no trabalho?

Nenhum impacto Pequeno impacto Impacto moderado

Grande impacto Impacto muito grande