

VARIÁVEIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO CONSTRUTO DE ANÁLISE DO PILAR SOCIAL DA SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DAS PRÁTICAS NAS 150 MELHORES EMPRESAS PARA SE TRABALHAR NO BRASIL

MARCIA SIERDOVSKI

Mestre em Administração, Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, Brasil.
Professora do Departamento de Administração da Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, Brasil.
marcia.sier@hotmail.com

SILVIO ROBERTO STEFANO

Doutor em Administração, Universidade de São Paulo – FEA/USP, Brasil.
Professor no Mestrado Profissional em Administração da Universidade Estadual do Centro-Oeste – PPGADM/UNICENTRO, Brasil.
professor-silvio@hotmail.com

SANDRA MARA DE ANDRADE

Doutora em Administração, Universidade de São Paulo – FEA/USP, Brasil.
Professora do Departamento de Administração e do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, Brasil.
prof.sandraandrade@hotmail.com

Resumo

A sustentabilidade organizacional é um tema que está em voga nos discursos das organizações. Uma organização precisa comprometer-se com as variáveis que envolvem o pilar social da sustentabilidade organizacional, pilar esse que ainda está em construção dentro das organizações. Em decorrência dessa carência, o objetivo principal da pesquisa buscou analisar as práticas de gestão da qualidade de vida no trabalho como construto de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional nas 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil. A pesquisa se caracterizou como descritiva e analítica, com abordagem quantitativa, e a coleta de dados foi realizada por meio de questionários enviados para os colaboradores. Os resultados apontaram que todas as variáveis analisadas na QVT como elementos integrantes da análise do pilar social da sustentabilidade se apresentaram positivas quanto aos seus coeficientes de correlação. A prática que mais se destacou foi que utilizou critérios justos para promoção e carreira.

Palavras-chave: pilar social; práticas de gestão de pessoas; melhores empresas para trabalhar no Brasil.

LIFE QUALITY MANAGEMENT AT WORK AS AN ANALYSIS CONSTRUCT OF THE ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY SOCIAL PILLAR: A STUDY OF PRACTICES IN THE 150 BEST COMPANIES TO WORK IN BRAZIL

Abstract

Organizational sustainability is a theme that is in vogue in organizations' discourses. An organization must commit to the variables that involve social pillar of organizational sustainability, a pillar that is still under construction within organizations. As a consequence of this lack, main objective of the research was to analyze the Quality of Working Life management practices as an analysis construct of the organizational sustainability social pillar in the 150 best companies to work in Brazil. The research was characterized as descriptive and analytical, with a quantitative approach, and data collection was realized through questionnaires sent to collaborators. Results showed that all the variables analyzed in the QWL integral elements of the sustainability social pillar analysis were positive regarding their correlation coefficients. The practice that stood out the most was the one which used fair criteria to promotion and career.

Keywords: social pillar; human resources practices; best companies to work in Brazil.

VARIABLES DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO COMO CONSTRUCTO DE ANÁLISIS DEL PILAR SOCIAL DE LA SUSTENTABILIDAD ORGANIZACIONAL: UN ESTUDIO DE LAS PRÁCTICAS EN LAS 150 MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN BRASIL

Resumen

La sustentabilidad organizacional es un tema que está en boga en los discursos de las organizaciones. Una organización necesita comprometerse con las variables que involucran el pilar social de la sustentabilidad organizacional, pilar que está en construcción dentro de las organizaciones. En consecuencia de esta carencia, el objetivo principal de la investigación buscó analizar las prácticas de gestión de la calidad de vida en el trabajo como constructo de análisis del pilar social de la sustentabilidad organizacional en las 150 mejores empresas para trabajar en Brasil. La investigación se caracterizó como descriptiva y analítica, con abordaje cuantitativo, y la recolección de datos fue realizada por medio de cuestionarios enviados los colaboradores. Los resultados apuntaron que todas las variables analizadas en la CVT como elementos integrantes del análisis del pilar social de la sustentabilidad se presentaron positivas en relación a sus coeficientes de correlación. La práctica que más se destacó fue la que utilizó criterios justos para promoción y carrera.

Palabras clave: pilar social; prácticas de gestión de personas; las mejores empresas para trabajar en Brasil.

INTRODUÇÃO

Este artigo teve como foco a qualidade de vida no trabalho como construto de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional. Cuthill (2010) fez referência a uma agenda conceitual de sustentabilidade social que centrou temas de justiça social, bem-estar, desenvolvimento humano, democracia participativa, serviços de saúde e educação, infraestrutura e capacitação humana. Assim, o pilar social chama a atenção para a construção de práticas empresariais que considerem o capital humano e seu bem-estar para medir e criar indicadores na perspectiva social (Weingaertner & Moberg, 2014).

Sendo que medir indicadores nessa dimensão significa analisar as práticas de gestão de pessoas, é pertinente conhecer as percepções dos colaboradores das empresas diferenciadas para se trabalhar no Brasil, à proporção que as melhores organizações buscam realizar boas práticas de gestão de pessoas e se preocupam com os índices que geram a satisfação no trabalho.

O pilar social nas organizações enfatiza a preocupação destas com seus colaboradores, buscando contribuir para a promoção da saúde, a inclusão social e a capacitação dos indivíduos (Littlejohns & Smith, 2013). A análise da sustentabilidade social pode definir parâmetros conceituais para medir o pilar social dentro das organizações, o qual, segundo Elkington (2012, p. 123), diz respeito ao “capital humano, na forma de saúde, habilidades e educação” ..., abrangendo questões sociais, políticas e éticas.

Relacionado ao tema chave da sustentabilidade social, o conceito de qualidade de vida no trabalho “... representa, nesse novo cenário ... valores de sustentabilidade, ... melhoria das condições da vida no trabalho, desde as práticas e os processos organizacionais, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento” (Schirrmester & Limongi-França, 2012, p. 2).

Assim, a questão problemática desse estudo buscou investigar: a qualidade de vida no trabalho como um construto de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional a partir das práticas realizadas nas 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil. O objetivo principal da pesquisa é analisar as práticas de gestão da qualidade de vida no trabalho como construto de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional nas 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

A qualidade de vida no trabalho faz menção a uma série de práticas organizacionais de responsabilidade social corporativa, e essas ações realizadas pelas empresas podem realmente medir o que está sendo realizado em prol dos funcionários, portanto, essas práticas podem ser consideradas como análise do pilar social da sustentabilidade dentro das organizações.

Essa pesquisa é importante para o campo dos estudos organizacionais, porque busca apresentar os elementos de qualidade de vida no trabalho como análise do pilar social da sustentabilidade, contribuindo como insights para que novas pesquisas acadêmicas surjam para analisar o pilar social dentro das organizações. E, assim, indicadores sejam constituídos para analisar o desempenho das organizações quanto aos aspectos sociais. Destarte, é relevante para que os líderes percebam quais são as práticas de gestão de pessoas que auxiliem à satisfação dos colaboradores, e, a partir dessas práticas construir o pilar social na estratégia organizacional.

Para atender ao problema de pesquisa e ao objetivo, o artigo é composto pela introdução, na sequência apresenta-se o referencial teórico. Posteriormente, descreve-se os procedimentos metodológicos adotados para realizar a pesquisa, sucedendo a seção dos dados coletados, as análises e os resultados obtidos. Por fim, relatou-se as conclusões do estudo juntamente com suas limitações e possibilidades de expandir outras pesquisas.

QUADRO TEÓRICO

PILAR SOCIAL DA SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL

Considera-se a sustentabilidade organizacional como uma prática no ambiente das organizações, a fim de permitir uma gestão coerente que contribua para o crescimento sustentável, realizando políticas e práticas éticas equilibradas quanto às pessoas, ao planeta e aos lucros (Munck, Borim-De-Souza, & Zagui, 2012).

Para Norman e MacDonald (2004), o sucesso final de uma corporação não pode ser medido apenas pelo tradicional resultado financeiro, mas também pelo seu desempenho social, ético e ambiental. As práticas de responsabilidade social são funções importantes da governança corporativa e da gestão. Sendo assim, é preciso que as organizações atuem de forma transparente para com os seus parceiros.

À vista disso, sustentabilidade organizacional é comprometer-se com questões sociais e ter uma nova visão do “papel” das organizações na construção de uma sociedade melhor e das responsabilidades sociais nas relações com os stakeholders, ao que proporcionar benefícios aos clientes e às comunidades é estratégia de negócio (Stubbs & Cocklin, 2007). Capolongo et al. (2016) salientam que o ambiente laboral, sob a perspectiva de qualidade de vida no trabalho e bem-estar, deve ser priorizado para que os usuários desse local se sintam bem e felizes, em que critérios de humanização, conforto, salário justo e melhorias nas instalações contribuam para o avanço da sustentabilidade social.

Uma visão transformadora do pilar social da sustentabilidade está voltada para os fatores de compromisso com a equidade social, condições de vida, boa saúde, recursos e interligação com o planejamento estratégico de tomada de decisão econômica e política (Hopwood, Mellor, & O’Brien, 2005). A humanização no trabalho refere-se aos critérios que implicam análise de indicadores que afetam o estado psicofísico de um trabalhador, levando em conta as necessidades fisiológicas e psicológicas, bem-estar, segurança e o nível de estresse (Capolongo et al., 2016).

Painter Morland (2006) enfatiza uma mudança de paradigma para a construção de códigos de conduta nas organizações e benefícios que surjam dessas práticas corretas, como a confiança dos investidores, maior reputação, cuidados com o pessoal e maior elevação da moral dos colaboradores. Para construir uma literatura social é preciso que a sustentabilidade esteja interligada com a governança corporativa e com a gestão ética nas corporações.

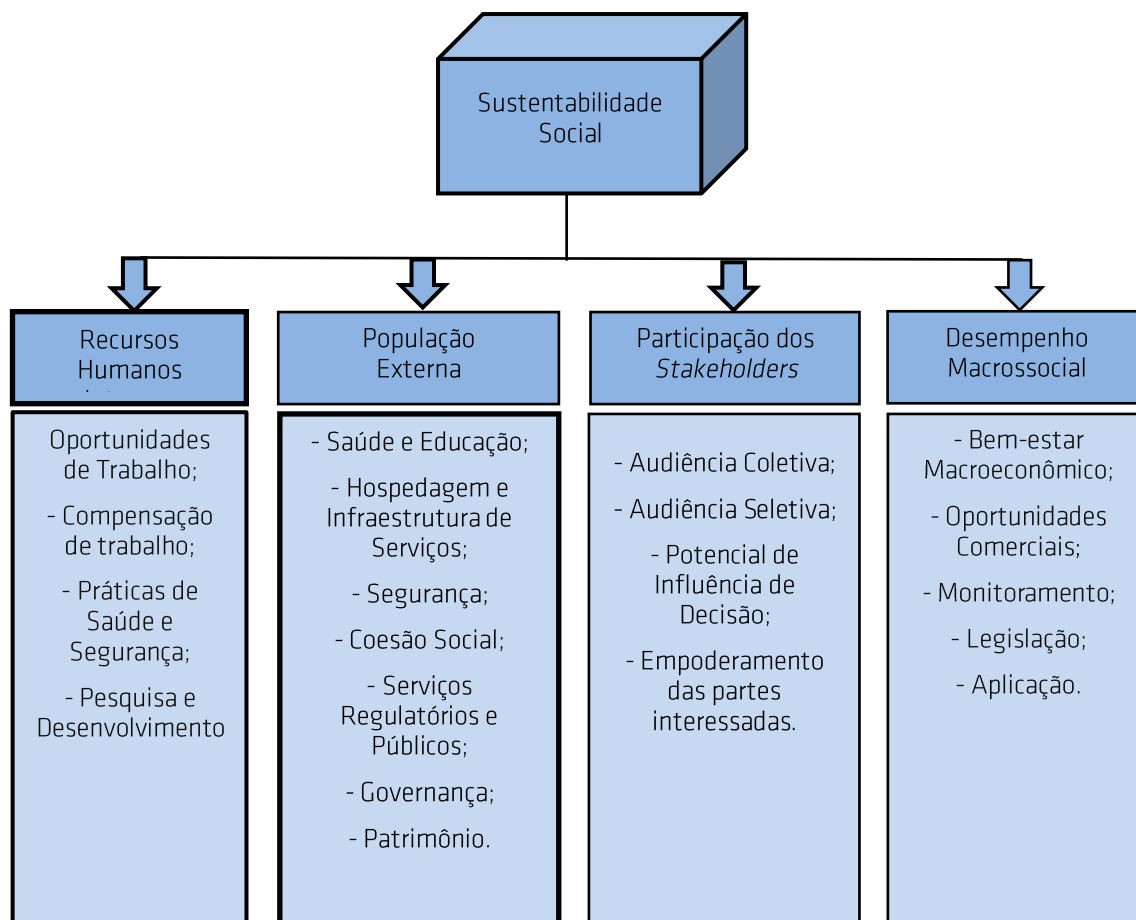
De acordo com Ancell e Thompson-Fawcett (2008), para criar expectativas de atendimento ao bem-estar social e à qualidade de vida necessária de um povo, as legislações precisam apoiar programas de ações voltadas para projetos de habitação e infraestrutura de serviços básicos às comunidades.

Na visão de Aspinall, Cukier e Doberstein (2011), as empresas socialmente sustentáveis se preocupam em dispor, nas suas práticas cotidianas, de programas específicos que melhorem as condições de vida do trabalhador, prezando pela saúde, segurança, bem-estar, educação, lazer, salário digno e convívio social. Assim, a qualidade de vida no trabalho é uma sugestão para criar indicadores de análise do pilar social da sustentabilidade.

De acordo com Rajak e Vinodh (2015), os indicadores analisados na sustentabilidade social estão agrupados em quatro grandes grupos, onde cada grupo possui necessidades e ações específicas, as quais precisam ser solidificadas e institucionalizadas pelas organizações. Na dimensão social, é preciso ir além dos colaboradores, o ideal é abranger toda a comunidade que esteja ligada direta e indiretamente com o negócio da empresa. A figura 1 representa a estrutura de análise do pilar social proposta pelos autores Rajak e Vinodh (2015).

A seguir, apresenta-se a Figura 1 com a estrutura detalhada da avaliação da sustentabilidade social.

FIGURA 1 – ESTRUTURA DETALHADA DA AVALIAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE SOCIAL



Fonte: Rajak e Vinodh (2015, p.4).

A Figura 1, de Rajak e Vinodh (2015), apresentam algumas variáveis que podem ser atendidas na perspectiva social, como oportunidades de trabalho, práticas de saúde e segurança, educação, habitação, governança, reponsabilidade social, pesquisa e desenvolvimento. Além disso, o pilar social da sustentabilidade organizacional precisa preocupar-se com a participação dos *stakeholders* nas escolhas e nos processos de tomada de decisão, seja sobre produtos, processos e projetos em favor da comunidade, já que são os clientes que influenciam e têm poder sobre o crescimento das corporações.

Nesse sentido, o pilar social da sustentabilidade precisa ser examinado como questão de arranjos de atividades mais flexíveis, em que líderes organizacionais repensam seus princípios norteadores do trabalho, elencando normas de expedientes mais adaptáveis, compreendendo melhor a vida dos colaboradores fora do espaço de serviço, com o propósito de amenizar tensões e exigências entre trabalho e vida pessoal (Blake-Beard, O'neill, Ingols, & Shapiro, 2010).

Dentro desse contexto, sugere-se que o elemento de qualidade de vida no trabalho pode ser um indicador de análise do pilar social da sustentabilidade. Cuthill (2010) evidencia que é preciso dar atenção ao social, para que não seja ignorado no ambiente das corporações, e que envolva questões de justiça social, participação política e envolvimento da comunidade, para que a escolha de indicadores realmente reflita o que é importante para as pessoas.

O tópico a seguir diz respeito ao elemento de qualidade de vida no trabalho como construto de análise do pilar social dentro das organizações, segundo a estrutura detalhada de análise da sustentabilidade social de Rajak e Vinodh (2015).

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) COMO CONSTRUTO DE ANÁLISE DO PILAR SOCIAL

Walton (1973) conceitua a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como a satisfação dos colaboradores no local de desenvolvimento das atividades, um ambiente propício para realizar o trabalho, remuneração justa, tarefas adequadas, integração social, desenvolvimento de habilidades, realização profissional e pessoal.

Limongi-França (1996) discorre que a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações praticadas pelas organizações, visando nesse processo a implementação de melhorias em âmbito gerencial, estrutural e tecnológico no local de trabalho. Rueda, Serenini & Meireles (2014, p. 8) enfatizam que os “fatores como: integração, respeito e autonomia, compensação justa e adequada, possibilidades de lazer e convívio social, incentivo e suporte interferem positivamente na avaliação da qualidade de vida no trabalho”.

Padilha (2009, p. 1) afirma que as “políticas de QVT adotadas em empresas podem aliviar momentaneamente alguns sintomas”, e aponta para a necessidade de se adotar programas efetivos de caráter urgente, a fim de conter os problemas ocasionados pelo trabalho na vida das pessoas. A qualidade de vida no trabalho de um profissional é um meio de analisar como o indivíduo se identifica com a respectiva função, a qual corresponde à satisfação no trabalho, comprometimento com a empresa, intenção de sair, taxa de rotatividade, personalidade e estresse no trabalho (Hsu & Kernohan, 2006).

Buelvas, Oviedo-Trespacios e Amaya (2013) afirmam que as condições de trabalho são concebidas como conjunto de características materiais, ecológicas, econômicas, políticas e organizacionais que interferem nas relações de trabalho e impactam diretamente na saúde física e mental dos trabalhadores; os autores salientam ainda que a relação existente entre as condições favoráveis de trabalho repercute no bem-estar e no aumento da produtividade.

Para Pérez (2013), o intuito da QVT é atingir a humanização no trabalho, uma vez que um trabalho realizado de forma perfeita, por meio de projetos e práticas mais ergonômicas, em condições de trabalho mais seguras e saudáveis, organizações mais eficazes, democráticas e participativas contribuem para o atendimento das necessidades e exigências dos colaboradores e da comunidade, oportunizando o desenvolvimento profissional e pessoal.

Qualidade de vida no trabalho representa “valores de sustentabilidade, [...] melhoria das condições da vida no trabalho, desde as práticas e os processos organizacionais, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento” (Schirrmeyer & Limongi-França, 2012, p.2). Na visão de Kanikadan e Limongi-França (2007), as políticas e práticas de recursos humanos têm estratégias a desenvolver em prol de ações coordenadas para a gestão da QVT, contribuindo assim com um novo modo de refletir sobre as formas de gestão, precisando repensar sobre a distribuição de salários, premiações, reconhecimento, condições de trabalho favoráveis, saúde e bem-estar dos trabalhadores.

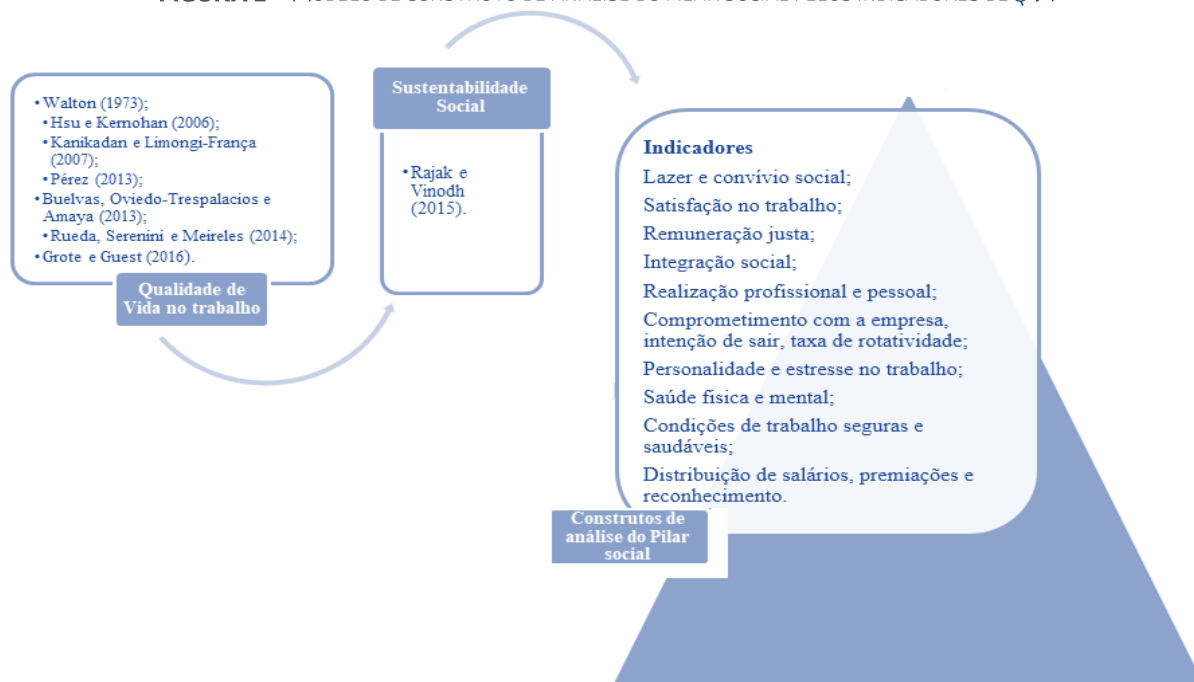
Muitas questões são indissociáveis da qualidade de vida no trabalho, na visão de Grote e Guest (2016), as variáveis estão associadas positivamente ao bem-estar psicológico e físico dos trabalhadores, ao seu desempenho laboral, satisfação no trabalho, compromisso afetivo e organizacional, melhoria no nível educacional que, por sua vez, geram maiores expectativas sobre a vida profissional, baixa rotatividade de colaboradores e maior satisfação com a sua própria vida.

Os princípios da qualidade de vida no trabalho estão relacionados “à resolução de conflitos, à reestruturação da organização do trabalho, à inovação nos sistemas de recompensa (financeiros e não financeiros) e à melhoria no ambiente de trabalho, como clima, cultura, ambiente, ergonomia e assistência” (Schirmeister & Limongi-França, 2012, p. 3-4).

Nesse contexto, o conceito de pilar social refere-se à qualidade de vida formulada por aspectos materiais e imateriais do bem-estar, tais como condições de vida, subjetividade do indivíduo, compreendendo a felicidade, satisfação, as necessidades físicas, psicológicas e relacionais (Ahman, 2013).

De acordo com LittleJohns e Smith (2013), uma organização socialmente sustentável busca determinar valores e normas sociais que direcionem o seu ambiente de trabalho para a promoção da saúde, atendimento das necessidades, estabilidade social, reconhecimento da diversidade, minimização da exclusão social, segurança e boas relações de trabalho. Dessa maneira, a QVT vem a atender itens primordiais que são considerados relevantes na temática do pilar social da sustentabilidade organizacional. A Figura 2 propõe um modelo de construto de análise do pilar social pelos indicadores de QVT.

FIGURA 2 – MODELO DE CONSTRUTO DE ANÁLISE DO PILAR SOCIAL PELOS INDICADORES DE QVT



Fonte: elaborado pelos autores.

O modelo proposto na Figura 2 identifica que os diversos autores conversam sobre os indicadores da qualidade de vida no trabalho, e esses indicadores dizem respeito aos benefícios que o colaborador pode receber em seu trabalho. A sustentabilidade social abrange temas como os recursos humanos de uma organização, população externa, participação dos *stakeholders* e desempenho macrossocial.

Assim, para aproximar indicadores de análise do pilar social dentro das organizações, é preciso unir os propósitos de QVT e da sustentabilidade social para criar indicadores que reflitam a realidade do colaborador dentro da empresa, nesse quesito, a qualidade de vida no trabalho reflete essas questões por meio de seus indicadores, atendendo aos requisitos sociais dos recursos internos da organização.

Nesse aspecto, o estudo de Jhuniior e Vilela (2018) identifica as práticas e ações que as pequenas e médias empresas (PMEs) que mais cresceram no Brasil realizaram em prol da comunidade. Dentre os resultados apontados estão a preocupação pela segurança e saúde dos colaboradores, ascensão da qualidade de vida, responsabilidade social, foco no sucesso de todas as partes envolvidas, respeito e valorização de talentos. Algumas empresas colaboraram com a comunidade local, distribuíram equipamentos tecnológicos e realizaram atendimento odontológico para a comunidade carente. O tópico a seguir descreve os procedimentos metodológicos do estudo e os procedimentos de pesquisa.

METODOLOGIA

O estudo, quanto aos seus paradigmas de pesquisa, se classifica como objetivo quanto a sua ontologia; e, quanto a sua epistemologia, foi considerado como pós-positivista. Quanto ao seu objetivo, a pesquisa foi classificada como descritiva e analítica. Segundo Cooper e Schindler (2011), um estudo descritivo busca descrever fenômenos e características da população-alvo, procurando analisar as práticas de gestão de pessoas nas melhores empresas.

Já a epistemologia pós-positivista, na visão de Creswell (2010), defende uma filosofia determinista, a qual traduz em números as opiniões coletadas dos colaboradores por meio de observação, mensuração empírica e análises estatísticas.

Quanto a abordagem do problema de pesquisa, o estudo se classificou como quantitativo, e os dados foram coletados por meio de questionários do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas – Fundação Instituto Administração FEA USP (PROGEP/FIA), em parceria com a Revista VOCÊ S/A. O acesso aos dados só foi permitido após a solicitação de formulários e assinatura de termos de responsabilidade, reciprocidade e ética em pesquisa.

O estudo foi realizado nas 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, as quais pertencem à indústria automotiva, indústrias diversas, farmacêuticas, fabricantes de móveis, educação, empresas de benefícios, fabricantes de embalagens, bens de consumo (bebidas, alimentos, higiene, beleza), construção civil, bancos, agronegócio, energia, e-commerce, cooperativas, logística e transporte, química e petroquímica, serviços financeiros, serviços diversos e de saúde, siderurgia, tecnologia e computação, e varejo (Você S/A, 2016). A amostra foram os 62.803 trabalhadores dessas empresas participantes da pesquisa.

O método de análise deste estudo foi realizado por meio da ferramenta *Software IBM SPSS Version 21*, e a técnica de análise utilizada que melhor respondeu à análise das práticas de gestão da qualidade de vida no trabalho como construto de análise do pilar social foi a Correlação de *Spearman*. Segundo Field (2009), as correlações caracterizam uma relação entre duas ou mais variáveis e podem se apresentar de forma positiva, negativa ou simplesmente nula.

Os testes estatísticos de correlações de *Spearman* identificam se as variáveis de qualidade de vida no trabalho - QVT estão relacionadas, e se esta relação pode ser classificada como positiva, negativa ou nula para as variáveis serem consideradas construtos de análise do pilar social. O Quadro 1 apresenta os parâmetros de interpretação do Coeficiente de Correlação de *Spearman*.

QUADRO 1 – INTERPRETAÇÃO DO COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO DE SPEARMAN

COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO	INTERPRETAÇÃO	Cores adotadas no Estudo
$\pm 1,00$	Correlação positiva/negativa perfeita	
$\pm 0,91$ a $0,99$	Correlação positiva/negativa muito forte	
$\pm 0,71$ a $0,90$	Correlação positiva/negativa forte	

± 0,61 a 0,70	Correlação positiva/negativa moderada alta	
± 0,51 a 0,60	Correlação positiva/negativa moderada média	
± 0,41 a 0,50	Correlação positiva/negativa moderada baixa	
± 0,21 a 0,40	Correlação positiva/negativa fraca, mas definida	
± 0,01 a 0,20	Correlação positiva/negativa leve, quase imperceptível	
0	Correlação nula	

Fonte: Kuhl (2012, p.174).

As variáveis do estudo foram interpretadas a partir do coeficiente de correlação *Spearman*, que se inicia com a correlação nula (0) até a correlação positiva/negativa perfeita ($\pm 1,00$).

A qualidade de vida no trabalho vai ser medida por 12 questões respondidas pelos colaboradores, e essas variáveis serão adotadas como práticas de construto de análise do pilar social da sustentabilidade. Essas categorias de análise estão dispostas no Quadro 2 como suporte para o entendimento da Tabela 3.

QUADRO 2 – PRÁTICAS DE QVT COMO CONSTRUTO DE ANÁLISE DO PILAR SOCIAL DA SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL

Qualidade de vida no trabalho (QVT)	<p>V2.QVT – Eu recomendaria aos meus parentes e amigos esta empresa como um excelente lugar para se trabalhar;</p> <p>V5.QVT – Considero que o tempo que dedico ao meu trabalho é equilibrado entre as necessidades da empresa e as minhas necessidades pessoais e familiares;</p> <p>V23.QVT – Gosto do trabalho que realizo hoje nesta empresa;</p> <p>V26.QVT – Tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa;</p> <p>V28.QVT – Considero que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa;</p> <p>V36.QVT – A empresa utiliza critérios justos para promoção e carreira;</p> <p>V38.QVT – O ambiente de trabalho da empresa facilita o relacionamento entre os funcionários;</p> <p>V44.QVT – Trabalhar nesta empresa dá estabilidade e tranquilidade para mim e para minha família;</p> <p>V46.QVT – A quantia que recebo como remuneração variável ou participação nos lucros é justa;</p> <p>V49.QVT – Sinto-me estimulado a buscar novos conhecimentos fora da empresa;</p> <p>V59.QVT – As avaliações de desempenho recebidas do meu chefe contribuem para o meu desenvolvimento;</p> <p>V61.QVT – A sensação mais frequente que sinto ao deixar o trabalho é de realização profissional.</p>
--	--

Fonte: Dados da FIA (2016).

As questões buscam identificar as percepções dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, seus benefícios e vantagens, sobre atendimento das necessidades pessoais, profissionais e familiares, valorização, reconhecimento e promoção. O item a seguir refere-se às discussões dos resultados.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Neste item foram descritas as características do perfil dos respondentes. A Tabela 1 apresenta as informações sociodemográficas dos 62.803 colaboradores como: sexo e faixa etária.

TABELA 1 – CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Variável	Tipo	Percentual
Sexo	Feminino	36,1%
	Masculino	63,9%
	16 a 25	18,3%

Faixa Etária		
	26 a 30	21,9%
	31 a 35	21,0%
	36 a 44	23,2%
	45 a 70	15,6%

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

A amostra selecionada apresentou maior número de participantes do sexo masculino. Em 2016, data da pesquisa, o saldo anual de admissões no Brasil foi, por sexo, de 61,67% para os homens e 38,33% para mulheres (Rais, 2016). O sexo masculino está em maior representatividade. Para Lourenço e Lourenço (2016) é preciso ter a igualdade como o princípio da justiça, equidade e paridade das oportunidades de trabalho (Mba Sr & Teresa, 2013). A faixa etária dos trabalhadores está entre 16 a 70 anos, destacando-se com maior frequência a idade de 36 a 44 anos, com um percentual de 23,2%. E a menor está entre 45 a 70 anos, com um percentual de 15,6%.

Os pesquisados possuem escolaridade desde o ensino fundamental até pós-graduação. Os respondentes, em sua maioria, possuem formação em ensino superior, com um percentual de 41,1%, seguido pelo ensino médio, com um percentual de 32,7%, e em menor percentual os que possuem pós-graduação, com 20,7%, e ensino fundamental com 5,5%.

O ensino superior é o que mais representa a população pesquisada, essa porcentagem equivale à 25.377 colaboradores com formação em ensino superior. De acordo com o IBGE (2010), o aumento do conhecimento formal dos trabalhadores no Brasil está interligado às exigências do mercado de trabalho.

Os pesquisados ocupam diversos cargos nas corporações, e as rendas variam de R\$ 1.760,01 até mais de R\$ 14.080,00. As regiões representadas são Sudeste, Sul, Nordeste, Centro-Oeste e Norte. A Tabela 2 descreve os cargos, a renda e a representatividade de cada região.

TABELA 2 – CARGO, RENDA E REPRESENTATIVIDADE POR REGIÕES

Variável	Tipo	Porcentual
Cargo	Operacional	50,00%
	Administrativo	21,70%
	Direção/gerência	10,80%
	Vendas	9,50%
	Supervisão	8,00%
Renda	Até R\$ 1.760	29,3%
	De R\$ 1760,01 a R\$ 2.640	22,2%
	De R\$ 2.640,01 a R\$ 5.280	25,2%
	De R\$ 5.280,01 a R\$ 10.560	14,6%
	De R\$ 10.560,01 a R\$ 14.080	4,3%
	Mais de R\$ 14.080	4,4%
Representatividade por Regiões	Sudeste	52,60%
	Sul	25,50%
	Nordeste	12,80%
	Centro-Oeste	7,50%
	Norte	1,60%

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Os empregados estão alocados no nível operacional (50%), no administrativo (21,7%), na direção/gerência (10,8%), na área de vendas (9,5%) e na supervisão (8,0%). Percebe-se que a maioria dos colaboradores executam atividades em âmbito operacional dentro das organizações. E a maior parte das rendas está em torno de R\$ 1.760 (29,3%), e de R\$ 1.760 a R\$ 2.640 (22,2%), de R\$ 2.640 a R\$ 5.280 está em 25,2%.

Os respondentes do estudo pertenciam em grande parte à região Sudeste (52,6%) e à região Sul (25,5%), e em menor porcentagem estavam os participantes das regiões Nordeste (12,8%), Centro-Oeste (7,5%) e Norte (1,6%). Em uma comparação entre o grau de instrução e as regiões, percebeu-se que a região que possui menor nível de escolaridade é a região Norte, seguida da região Nordeste; enquanto a região com maior formação acadêmica de aprendizagens é a região Sudeste, seguida da Sul.

Segundo dados do IBGE (2010), a região Sudeste possui maior nível de instrução, por isso seus habitantes iniciam no mercado de trabalho após o término dos estudos. No entanto, em outras regiões, com menor nível de instrução, como o Norte e o Nordeste, têm-se um aumento do trabalho infantil. Contudo essa situação vem sendo melhorada por meio de políticas públicas educacionais. O tópico a seguir apresenta os coeficientes de correlação de *Spearman*.

COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE SPEARMAN

O coeficiente de correlação de *Spearman* verifica o relacionamento entre a variável de qualidade de vida no trabalho como elemento de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional a partir das práticas realizadas nas melhores empresas. O relacionamento pode ser de maneira positiva, negativa ou nula.

A Tabela 3 diz respeito às correlações relacionadas ao elemento de QVT com o pilar social da sustentabilidade organizacional.

TABELA 3 – CORRELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS DE QVT COM O PILAR SOCIAL DA SUSTENTABILIDADE

Variável	QVT. 2	QVT. 5	QVT. 23	QVT. 26	QVT. 28	QVT. 36	QVT. 38	QVT. 44	QVT. 46	QVT. 49	QVT. 59	QVT. 61
QVT.2	1											
QVT.5	,425	1										
QVT.23	,478	,370	1									
QVT.26	,597	,368	,550	1								
QVT.28	,528	,454	,525	,511	1							
QVT.36	,478	,417	,442	,440	,650	1						
QVT.38	,482	,429	,461	,469	,567	,557	1					
QVT.44	,510	,415	,470	,523	,534	,489	,486	1				
QVT.46	,448	,387	,381	,413	,545	,529	,449	,483	1			
QVT.49	,390	,339	,386	,382	,473	,455	,458	,398	,387	1		
QVT.59	,448	,376	,452	,459	,569	,542	,517	,461	,431	,461	1	
QVT.61	,511	,441	,582	,523	,587	,531	,540	,542	,452	,466	,547	1

Correlação moderada média Correlação moderada baixa Correlação fraca, mas definida

Correlação moderada alta Correlação perfeita

Fonte: Dados da Pesquisa (2016), output SPSS (2017).

A Tabela 3 apresenta as correlações do elemento de qualidade de vida no trabalho. Este elemento identificou que apenas uma variável apresentou correlação moderada alta. A variável QVT.36 correlacionada com a variável QVT.28 apresentaram uma correlação alta em relação a todas as outras variáveis, enfatizando a prática sobre os aspectos de que “a empresa utiliza critérios justos para promoção e carreira” e “considero que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa”, obtendo correlação de 0,650 (Fia, 2016).

Este resultado destacou evidências de que as melhores empresas para se trabalhar no Brasil promovem seus colaboradores de forma honesta e justa, buscando oportunizar o seu crescimento, identificando suas habilidades, competências e esforços ao longo de sua trajetória na organização.

As boas práticas de gestão auxiliam no crescimento da carreira dos trabalhadores, além de uma boa remuneração de salários, seja por meio de pagamentos de bônus, comissão, participação nos resultados da organização (Wakamatsu, Kimura & Basso, 2005).

De acordo com um estudo das melhores empresas, a carreira é responsabilidade do indivíduo e da organização, sendo que o processo decisório de gestão compartilhado melhora a oferta de oportunidades, treinamentos, avaliação de desempenho e recrutamento interno (Aroni, 2011). Para Schirrmester & Limongi-França (2012), a QVT orienta o indivíduo a buscar melhorar seu desempenho produtivo, e esse esforço contribui para seu crescimento profissional.

A QVT.26 é a segunda variável que apresentou maior correlação, classificada como moderada média, com 0,597, na prática que corresponde à “tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa” (Fia, 2016). Isso demonstra que os colaboradores se sentem honrados em falar da organização em que trabalham e recomendam aos seus parentes e amigos como um excelente lugar para se trabalhar.

Esse *feedback* faz com que os colaboradores considerem muito importante trabalhar na referida corporação. À medida que podem realizar suas metas e objetivos, eles externalizam os seus sentimentos e afetos para terceiros quanto à consideração que têm pela organização na qual trabalham. Segundo Findlay, Kalleberg e Warhurst (2013), o trabalho é considerado bom quando apresenta boas e adequadas condições para a realização das atividades, levando em consideração também o quanto permite o desenvolvimento de habilidades e o quanto financeiramente representa para o atendimento das necessidades fisiológicas e aspirações do colaborador e da sua família.

A terceira variável com melhor correlação apresentada é a QVT.61, que afirma as boas práticas de gestão de pessoas das melhores empresas, quando os colaboradores atestam que “a sensação mais frequente que sinto ao deixar o trabalho é de realização profissional” (Fia, 2016). A qualidade de vida no trabalho pode ser considerada como um elemento de análise do pilar social da sustentabilidade, já que busca proporcionar aos seus colaboradores uma sensação de bem-estar, autoestima, felicidade e realização pessoal e profissional. Essa função social de realização não se resume somente em fornecer um emprego, mas sim a plena satisfação das dimensões que completam o ser humano (Sampaio, 2012).

Essas correlações fortes demonstraram que as melhores empresas para se trabalhar no Brasil buscam realizar práticas em prol dos colaboradores. Este achado pode contribuir para que as demais organizações iniciem ações e projetos nesses elementos, e assim possam definir esses elementos como indicadores de medidas do pilar social da sustentabilidade.

Limongi-França (1996) sugere algumas ações e programas de qualidade de vida no trabalho que atendam todas as dimensões do ser humano, como ações de autoestima, lazer e cultura, desenvolvimento das habilidades, benefícios obrigatórios e espontâneos. As demais variáveis do elemento de QVT se mostraram com menores correlações, sendo classificadas pelos colaboradores como correlação moderada média, correlação baixa e correlação fraca, mas definida. Esse diagnóstico, de que todas as variáveis estão correlacionadas de maneira positiva, evidencia que a QVT, como elemento, possui grandes probabilidades de pertencer aos indicadores de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional.

Para um trabalho ser classificado como bom ou ruim, julga-se os atributos das funções e condições de trabalho, que incluem a quantia de salário recebida, quais benefícios obtém, qual o grau de proteção e segurança, desenvolvimento de habilidades, flexibilidade de horário, autonomia e responsabilidade pelas tarefas (Findlay, Kalleberg & Warhurst, 2013).

Segundo Gomes, Souza, Coelho e Silva (2006), a responsabilidade social é um sistema dinâmico e complexo na qual a função social das corporações não é somente gerar riquezas, poder e o

pagamento de impostos, e sim pensar na vida do ser humano, acolhendo todas as suas satisfações e frustrações.

Um estudo realizado com as melhores empresas para se trabalhar, no ano de 2000, demonstrou que os empregados enfatizaram a qualidade de vida no trabalho como oportunidade de fazer carreira e receber treinamentos. Por esse ângulo, percebe-se a importância em treinar seus trabalhadores, para disputarem um novo cargo e construir carreira pessoal e profissional, pois é por meio desse crescimento que melhoram as condições salariais, para satisfazer suas necessidades físicas, psicológicas e sociais, além de alcançar seus objetivos (Tolfo & Piccinini, 2001).

O elemento de qualidade de vida no trabalho abrange questões do ser humano desde o atendimento de suas necessidades fisiológicas, seus sonhos pessoais e sua autorrealização, assim recebe influência significativa de algumas variáveis sociodemográficas que podem contribuir para que a QVT possa ser considerada como indicador de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional.

O Quadro 3 apresenta as significâncias das variáveis de perfil sociodemográfico.

QUADRO 3 – ELEMENTO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO VERSUS PERFIL SOCIDEMOGRÁFICO

Variável Elemento	Sexo	Faixa Etária	Escolaridade	Deficiência	Cor	Região	Cargo	Renda	
QVT	Qvt2	,000**	,000**	,000**	,000**	,005*	,001*	,000**	,000**
	Qvt5	,000**	,000**	,000**	,144	,000**	,000**	,000**	,000**
	Qvt23	,000**	,000**	,000**	,426	,063	,000**	,000**	,000**
	Qvt26	,114	,000**	,000**	,003*	,031	,001*	,000**	,000**
	Qvt28	,000**	,000**	,000**	,022	,032	,000**	,000**	,000**
	Qvt36	,000**	,000**	,000**	,022	,000**	,000**	,000**	,000**
	Qvt38	,000**	,000**	,000**	,011	,023	,000**	,000**	,000**
	Qvt44	,128	,000**	,000**	,000**	,003*	,008	,000**	,000**
	Qvt46	,000**	,000**	,000**	,627	,033	,000**	,000**	,000**
	Qvt49	,002*	,000**	,000**	,135	,007	,000**	,000**	,000**
	Qvt59	,000**	,000**	,000**	,221	,000**	,000**	,000**	,000**
Qvt61	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	

Fonte: Dados da Pesquisa (2016), output SPSS (2017).

No elemento de qualidade de vida no trabalho, as características do perfil que tiveram maior significância foram: a faixa etária, a escolaridade, cargo e renda. Esses resultados delimitam que a qualidade de vida no trabalho é vislumbrada dependendo da idade do colaborador; quanto mais jovem e saudável se está, melhores são suas expectativas de QVT. Quando se refere às pessoas mais idosas, já “desgastadas” pela atividade laboral, as suas condições físicas, psicológicas e mentais prejudicam a satisfação de QVT. Uma pesquisa com funcionários públicos sobre a perspectiva das dimensões do BPSO revelou que a percepção dos trabalhadores sobre qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada e influenciada pelas questões de renda e nível de escolaridade (Andrade, Limongi-França & Stefano, 2017).

Logo, quanto mais elevado o nível educacional, melhor a capacidade de discernimento e compreensão desse indivíduo. Este conhecimento intervém na maneira de se relacionar, na forma de resolver os problemas, no controle de estresse no trabalho, além de uma alternativa para buscar um cargo mais elevado e, conseqüentemente, melhorar seu salário. No quesito renda, é possível dizer que quanto mais se ganha, mais satisfeito fica em relação a QVT, devido aos maiores benefícios e sonhos que estão sendo realizados por esses ganhos salariais.

A qualidade de vida no trabalho está interligada no tocante à busca pela realização profissional, pelo alcance de metas e objetivos, pelo atendimento das necessidades, sendo um conjunto harmônico que propicia bem-estar organizacional. A ergonomia e organicidade do trabalho proporcionam um ambiente saudável, com equipamentos adequados para elaborar suas tarefas, livre de fadiga, com manuseio correto dos objetos, contribuindo para um clima agradável de trabalho e para a felicidade do trabalhador (Rosalino & Bardagi, 2008).

Essas variáveis ampliam o foco conceitual do pilar social da sustentabilidade organizacional, e esses indicadores são de grande importância para os trabalhadores; quando essas práticas são priorizadas pelas organizações, estas demonstram sua responsabilidade social para com o colaborador, a família deste e a comunidade geral, e isso influencia diretamente a realização e a satisfação do trabalhador em sua carreira profissional e no alcance dos seus objetivos pessoais.

Johnson, Melin & Whittington (2003) propõem uma visão de estratégia baseada em atividades que enfocam processos e práticas detalhados que constituem as atividades cotidianas da vida organizacional, levando em consideração os fenômenos de nível micro e macro que se relacionam com resultados estratégicos.

Painter Morland (2006) enfatiza uma mudança de paradigma para a construção de códigos de conduta nas organizações, e benefícios potenciais que surjam de práticas corretas, como a confiança dos investidores, maior reputação, cuidados com as pessoas e maior elevação da moral dos colaboradores. Por fim, para construir uma literatura social é preciso que a sustentabilidade esteja interligada à governança corporativa e à gestão ética nas corporações. O tópico a seguir relata as principais conclusões, contribuições e limitações do estudo.

CONCLUSÃO

O objetivo principal da pesquisa foi analisar as práticas de gestão da qualidade de vida no trabalho como construto de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional nas 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Esse objetivo foi atendido quando se verificou o relacionamento entre as variáveis, por meio do teste estatístico de Correlação de Spearman; as correlações das respectivas variáveis foram determinadas, analisando cada uma delas, se estava correlacionada de forma positiva, negativa ou nula. O teste estatístico definiu que todas as variáveis estavam correlacionadas de forma positiva, sendo classificadas desde correlação fraca, mas definida, até correlação moderada alta.

A prática que melhor recebeu correlação moderada alta (0,650) foi a variável na qual os colaboradores afirmaram que “a empresa utiliza critérios justos para promoção e carreira” (Fia, 2016, p. 3). Segundo Limongi-França (1996), a qualidade de vida no trabalho estabelece ações e programas direcionados para a seleção e avaliação de desempenho, oportunidade de crescer na carreira e remuneração adequada. No entanto, é preciso possuir um comitê executivo que tome decisões pautadas na responsabilidade social e cidadania.

No que diz respeito às características do perfil, houve significância na faixa etária, na escolaridade, no cargo e na renda. Esses resultados direcionam que a QVT é percebível de acordo com a idade do colaborador; quanto mais jovem e saudável está, melhores são suas expectativas de QVT. Quando se refere às pessoas mais idosas, já “desgastadas” pela atividade laboral, as suas condições físicas, psicológicas e mentais prejudicam a satisfação de QVT. O nível educacional melhora a capacidade de discernimento e compreensão de um indivíduo; esse conhecimento intervém na maneira de se relacionar, na forma de resolver os problemas, no controle de estresse no trabalho, além de uma alternativa para buscar um cargo mais elevado e melhorar seu salário. No quesito renda, é possível dizer que quanto mais se ganha, mais satisfeito fica em relação a QVT, devido aos maiores benefícios e sonhos que estão sendo realizados por esses ganhos salariais.

CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

Este estudo teve suas contribuições para o meio acadêmico, visto que seus resultados contribuem para a formação de relações entre os indicadores de qualidade de vida no trabalho com o pilar social da sustentabilidade. Esta relação que se apresentou positivamente correlacionada pode ser melhor explorada pelos pesquisadores no campo das ciências sociais, intensificando estudos e fortificando os elementos do pilar social da sustentabilidade.

O estudo também teve sua relevância para as melhores empresas, pois apresentou as percepções dos colaboradores quanto ao elemento do pilar social da sustentabilidade. Desta forma as corporações poderão melhorar o bem-estar dos trabalhadores a partir da percepção deles. Nesse sentido, é possível dar mais atenção às variáveis que ainda não apresentaram boas médias, buscando melhorar as que possuem maiores significância para a realização e a satisfação dos colaboradores.

Deste modo, essas variáveis também podem ser referência para outras organizações, a fim de que elas se espelhem na adoção das boas práticas de gestão das melhores empresas e sigam direções parecidas para a satisfação de seus trabalhadores. Assim, contribuem para que os gestores tenham maior visibilidade nas avaliações de recursos humanos, foquem nos benefícios direcionados que os colaboradores consideram importantes, bem como percebam a visão que o colaborador tem da empresa onde trabalha. Além dos gestores utilizarem essas informações para a gestão eficaz e eficiente do seu negócio, podem melhorar as variáveis que foram consideradas como média baixa, as quais podem ser aperfeiçoadas pelos gestores com a introdução de outras práticas de gestão de pessoas.

LIMITAÇÕES DA PESQUISA E OPORTUNIDADES DE ESTUDO FUTURO

As limitações se apresentaram quanto a amostra analisada, que foram os colaboradores das 150 melhores empresas para se trabalhar. Tendo em vista que cada indivíduo e cada organização têm suas particularidades, a limitação deste estudo ocorreu no sentido de realizar a observação somente com uma amostra de colaboradores das melhores empresas. Análises semelhantes em empresas não classificadas como melhores poderiam identificar e comparar outros resultados, uma vez que não possuem melhores práticas de gestão de pessoas.

Outra limitação foi estar direcionada somente para uma pesquisa quantitativa, a qual não consegue dar suporte ao entendimento dos “porquês” desses resultados serem alcançados. Assim, ficam como sugestão de pesquisas futuras a investigação de outras organizações, que não as melhores empresas para se trabalhar, a fim de comparar os estudos e perceber “quão” inédita pode ser as alterações nas variáveis, dependendo do contexto organizacional em que foram aplicadas e das práticas de recursos humanos realizadas pelas empresas.

As relações estabelecidas entre os construtos deste estudo podem ser testadas em organizações de diferentes setores, analisando as divergências e convergências entre os setores da economia. Ainda, podem realizar novos estudos para analisar o nível de institucionalização da qualidade de vida no trabalho como elemento do pilar social e verificar quais são as práticas mais percebidas pelas mulheres, além de procurar conhecer melhor os sentimentos destas em cargos de gerência, o que pode fazer com que desistam do trabalho, dos seus sonhos e suas aspirações.

Neste aspecto, pesquisas qualitativas podem revelar se a satisfação dos trabalhadores está diretamente motivada pela relação dessas variáveis. Quanto aos gestores, que se elabore uma pesquisa qualitativa para saber se o elemento de QVT é percebido como elemento capaz de gerar indicadores de análise do pilar social.

NOTAS

1. Agradecemos o apoio recebido do Progep-FIA, pelos dados da pesquisa das Melhores Empresas para se trabalhar no Brasil, que contribuíram para o desenvolvimento do presente artigo.
2. Agradecemos a Fundação Araucária.

REFERÊNCIAS

- Ahman, H. (2013). *Social sustainability - society at the intersection of development and maintenance*. *Local environment*, 18(10), 1153-1166.
- Ancell, S., & Thompson-Fawcett, M. (2008). The social sustainability of medium density housing: A conceptual model and Christchurch case study. *Housing Studies*, 23(3) 423-442.
- Andrade, S. M. de., Limongi-França, A. C., & Stefano, S. R. (2017). Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos Municipais. *EnANPAD*, São Paulo, 01 a 04 de Outubro.
- Aroni, F. (2011). *Carreira: visão acadêmica e práticas do mercado de trabalho relatadas pela publicação do Guia Você S/A Exame "As melhores empresas para você trabalhar"*. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Aspinall, A., Cukier, J., & Doberstein, B. (2011). Quality of life assessments and social sustainability: Ski Tourism development in Invermere, British Columbia. *Journal of Environmental Assessment Policy and Management*, 13(02) 179-201.
- Blake-Beard, S., O'Neill, R., Ingols, C., & Shapiro, M (2010). Social sustainability, flexible work arrangements, and diverse women. *Gender in Management: An International Journal*, 25(5) 408-425.
- Buelvas, L. M., Oviedo-Trespalacios, O., & Amaya, C. L. (2013). Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3).
- Capolongo, S., Gola, M., Di-Noia, M., Nickolova, M., Nachiero, D., Rebecchi, A., Settimo, G., Vittori, G., & Buffoli, M. (2016). Social sustainability in healthcare facilities: a rating tool for analysing and improving social aspects in environments of care. *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, 52(1) 15-23.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Métodos de Pesquisa em Administração*. Tradução: Iuri Duquia. Revisão Técnica: Fátima Cristina Trindade Bacelar. 10.ed. Porto Alegre: Bookman.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto*. In: Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução: Magda Lopes; Consultoria, supervisão e revisão técnica edição Dirceu da Silva. 3.ed. Porto Alegre: Artmed.
- Cuthill, M. (2010). Strengthening the 'social' in sustainable development: developing a conceptual framework for social sustainability in a rapid urban growth region in Australia. *Sustainable Development*, 18(6) 362-373.
- Elkington, J. (2012). *Canibais com garfo e faca*. São Paulo: Makron Books.
- Fia. Fundação Instituto Administração São Paulo. (2016). Manual técnico de pesquisa: laudos éticos, questionários empresa e colaborador.
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS-2*. Tradução Lorí Viali. 2.ed. Porto Alegre: Artmed.

- Findlay, P., Kalleberg, A. L., & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4) 441- 451.
- Gomes, A. do N., Souza, A. L. de; Coelho, F. M. G., & Silva, M. L. da. (2006). Sustentabilidade de empresas de base florestal: o papel dos projetos sociais na inclusão das comunidades locais. Sociedade de Investigações Florestais. *Revista Árvore*, Viçosa-MG, 30(6) 951-960.
- Grote, G., & Guest, D. (2016). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2) 149-167.
- Hopwood, B., Mellor, M., & O'Brien, G. (2005). Sustainable development: mapping different approaches. *Sustainable Development*, 13(1) 38-52.
- Hsu, M. Y., & Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of advanced nursing*, 54(1) 120-131.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Censo Demográfico 2010*. Trabalho e rendimento. Resultados da amostra. Rio de Janeiro, 1-369. ISSN 0104-3145.
- Jhuniór, R. D. O. S., & Vilela, N. G. S. (2018). Sustentabilidade ambiental, econômica e social: ações e práticas de pequenas e médias empresas brasileiras. *Organizações e Sustentabilidade*, 6(2), 59-71.
- Johnson, G., Melin, L., & Whittington, R. (2003). Micro strategy and strategizing: towards an activity based view. *Journal of management studies*, 40(1) 3-22.
- Kanikadan, A. Y. S., & Limongi-França, A. C. (2007). A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 9(25).
- Kuhl, M. R. (2012). *Interdependência entre a colaboração para inovação e o desempenho sustentável na indústria brasileira de eletroeletrônicos*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná.
- Limongi-França, A. C. (1996). *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Littlejohns, L. B., & Smith, N. (2013). Building bridges between health promotion and social sustainability: an analysis of municipal policies in Western Canada. *Local Environment*, 19(4) 449-468.
- Lourenço, L. M. & Lourenço, C. E. N. (2016). Women workers, social sustainability and working time: a study in a cooperative guided by the principles of solidarity economy. *Social Responsibility Journal*, 12(3) 571-583.
- Mba Sr, I. N., & Teresa, E. U. (2013). Diversity in the concept of management: different style and difference ethics. *American Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3) 144-150.
- Munck, L., Borim-De-Souza, R., & Zagui, C. (2012). A gestão por competências e sua relação com ações voltadas à sustentabilidade. *REGE-Revista de Gestão*, 19(3) 377-394.
- Norman, W., & Macdonald, C. (2004). Getting to the bottom of "triple bottom line". *Business Ethics Quarterly*, 14(2) 243-262.
- Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Revista Trabalho Educação saúde*, 7(3) 549-563.
- Painter Morland, M. (2006). Triple bottom line reporting as social grammar: integrating corporate social responsibility and corporate codes of conduct. *Business Ethics: an European review*, 15(4) 352-364.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129) 445-455.

Progep. Programa de Estudos em Gestão de Pessoas. (2016). Manual técnico de pesquisa: laudos éticos, questionários empresa e colaborador.

Rais. Relação Anual de Informações Sociais. (2016). Nível de emprego formal celetista. Cadastro geral de empregados e desempregados – Caged. Saldo anual de emprego por sexo. Recuperado de < <http://pdet.mte.gov.br/caged>>.

Rajak, S., & Vinodh, S. (2015). Application of fuzzy logic for social sustainability performance evaluation: a case study of an Indian automotive component manufacturing organization. *Journal of Cleaner Production*, 108, 1184-1192.

Rosalino, C. B., & Bardagi, M. P. (2008). Percepções de funcionários de uma empresa de transporte urbano sobre qualidade de vida no trabalho. *Barbarói*, 29(2) 120, jul./dez.

Rueda, F. J. M., Serenini, A. L. P., & Meireles, E. (2014). Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(3) 303-314.

Sampaio, J. D. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Santa Catarina, 12(1) 121-136.

Schirmeister, R., & Limongi-França, A. C. (2012). A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Santa Catarina, 12(3) 283-298.

Stubbs, W., & Cocklin, C. (2007). Cooperative, community spirited and commercial: social sustainability at Bendigo Bank. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 14(5) 251-262.

Tolfo, S. da R., & Piccinini, V. C. (2001). As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de administração contemporânea*, 5(1) 165-193.

Você S/A. As 150 melhores empresas para você trabalhar 2016. (2016). *Exame*, São Paulo, 4 out 2016, 06h00. Recuperado de: <<http://exame.abril.com.br/carreira/as-150-melhores-empresas-para-voce-trabalhar-2016/>>.

Wakamatsu, A., Kimura, H., & Basso, L. F. C. (2005). Pesquisa empírica sobre programas de opções sobre ações para funcionários em empresas no Brasil. In: *Anais do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*. São Paulo, SP, Brasil.

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

Weingaertner, C., & Moberg, A. (2014). Exploring social sustainability: learning from perspectives on urban development and companies and products. *Sustainable Development*, 22(2) 122-133.