

**AS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR NA ÁREA DE PETRÓLEO E GÁS EM MACAÉ: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS E POLÍTICAS EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Izabela Maria Rezende Taveira - UFF - Universidade Federal Fluminense

Manuela Francisco costa rodrigues - UFF - Universidade Federal Fluminense

**Resumo**

Este estudo teve como objetivo analisar a percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT) dos trabalhadores do setor de petróleo e gás em Macaé, buscando compreender como esses trabalhadores percebem e avaliam a sua QVT e quais são as melhores empresas do ramo para se trabalhar em Macaé. Além disto teve como objetivo identificar as práticas existentes nas empresas da região. A satisfação dos trabalhadores foi analisada com base nos indicadores de Walton (1974). A amostra utilizada foi 55 trabalhadores. O estudo seguiu uma abordagem metodológica descritiva, explicativa e exploratória, utilizando um questionário com questões qualitativas e quantitativas, as quais foram analisadas por meio da análise estatística frequencial básica e pela análise do conteúdo e discursos nas questões abertas. Os resultados revelam dados relevantes para que tal setor econômico possa repensar suas práticas de QVT em prol dos interesses privados organizacionais relacionados a produtividade e melhoria dos indicadores de RH, bem como em prol dos interesses coletivos e sociais visando menores gastos com a previdência social brasileira.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho, petróleo e gás e gestão de pessoas.

**Abstract**

This study aimed to analyze the perception of quality of life at work (QLW) among workers in the oil and gas sector in Macaé, seeking to understand how these workers perceive and evaluate their QLW and which companies in the industry are considered the best to work for in Macaé. Additionally, it aimed to identify existing practices in companies in the region. Worker satisfaction was analyzed based on Walton's indicators (1974). The sample used consisted of 55 workers. The study followed a descriptive, explanatory, and exploratory methodological approach, using a questionnaire with qualitative and quantitative questions, which were analyzed through basic frequency statistical analysis and content analysis in the open-ended questions. The results reveal relevant data for this economic sector to rethink its practices of Quality of Work Life (QWL) in favor of organizational private interests related to productivity and improvement of HR indicators, as well as in favor of collective and social interests aimed at reducing spending on the Brazilian social security system.

**Keywords:** Quality of Work Life, oil and gas and human resource management.

# AS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR NA ÁREA DE PETRÓLEO E GÁS EM MACAÉ: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS E POLÍTICAS EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

## INTRODUÇÃO

No contexto da globalização, o ritmo acelerado de mudanças exige que as organizações se adaptem para permanecer competitivas. Empresas do ramo de petróleo e gás, em particular, enfrentam pressões intensas por resultados, que muitas vezes afetam o equilíbrio entre desempenho organizacional e saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, a gestão de pessoas tem um papel crucial em implementar práticas que minimizem os impactos negativos da sobrecarga de trabalho e promovam o bem-estar geral.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema central nas discussões sobre gestão de pessoas, especialmente em setores com alta exigência e competitividade, como o de petróleo e gás. Este estudo foca nas estratégias e práticas de QVT adotadas pelas empresas desse setor em Macaé, buscando identificar quais organizações oferecem o ambiente laboral mais sustentável e saudável voltado para o bem-estar de seus colaboradores.

A relevância desta pesquisa está em destacar boas práticas de QVT que podem servir como modelo para outras organizações, contribuindo para o desenvolvimento de processos mais voltados ao bem-estar dos trabalhadores. A satisfação e o engajamento dos colaboradores são fatores determinantes para a produtividade e o desempenho empresarial, além de impactarem diretamente na qualidade de vida, saúde e previdência social brasileira..

## PROBLEMA E OBJETIVO

A pesquisa parte do problema: *Quais empresas da área de petróleo e gás têm mais qualidade de vida no trabalho em Macaé sob a percepção de trabalhadores desse segmento?* Para responder a este problema foi desenhado o objetivo geral de medir a percepção de qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores desse segmento, utilizando como base os indicadores de Walton (1974). Os objetivos específicos foram medir a satisfação geral da com a QVT e com cada indicador de Walton (1974), identificar as empresas consideradas como melhores para se trabalhar a partir de tais indicadores, analisar quais indicadores são os mais importantes para tais trabalhadores e os motivos pelos quais escolheram as empresas citadas como as melhores para se trabalhar.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### Políticas e práticas em gestão de pessoas: estudos atuais

A globalização e a evolução tecnológica trouxeram uma nova era na gestão de pessoas (GP), caracterizada pela diversidade, avanço tecnológico, flexibilidade e foco no bem-estar e desenvolvimento contínuo dos colaboradores que passam a ser vistos como um investimento estratégico, porque, contribuem diretamente para a competitividade, inovação, eficiência, retenção de talentos e reputação das empresas. Conforme explica Maia (2010, p.36):

Com o passar do tempo as organizações perceberam que as pessoas não são recursos, mas sim seres humanos que possuem conhecimentos e habilidades que, se bem trabalhada, poderá trazer um diferencial à organização no sentido de atingir os seus objetivos.

Luchi e Vasconcelos (2021) afirmam, a gestão de pessoas é fundamental para recrutar profissionais qualificados e dimensionar e alocar corretamente os colaboradores de acordo com suas necessidades e competências. Também é crucial para o treinamento e desenvolvimento contínuo dos funcionários, garantindo desempenho eficiente e de qualidade. Além disso, envolve a avaliação de desempenho e a promoção de ações de qualidade de vida, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Portanto, os funcionários são elementos indispensáveis para o crescimento estratégico organizacional. Seus conhecimentos e experiências permitem a aplicação prática de suas competências, contribuindo diretamente para a inovação, eficiência e sucesso da empresa. Através de suas habilidades, são capazes de enfrentar desafios, propor soluções criativas e aprimorar processos, tornando-se verdadeiros motores do desenvolvimento e da competitividade no mercado.

A gestão de pessoas tem se desenvolvido de forma significativa, não focando apenas na seleção de indivíduos que atendam às expectativas da organização, mas também na responsabilidade de desenvolver planos de carreira para seus funcionários, promovendo seu crescimento profissional. Essa prática visa desenvolver habilidades com o objetivo de especializá-los e mantê-los satisfeitos em suas funções, além de assegurar que os colaboradores estejam alinhados com os objetivos estratégicos da empresa, promovendo um ambiente de trabalho onde possam aplicar seus conhecimentos de maneira eficiente e inovadora.

Segundo Silva (2022, p.14) “Uma organização só terá bons resultados se ela for capaz de fazer com que as pessoas e os objetos interajam e se comuniquem entre si de modo que suas ações sejam suficientes para alcançar efeitos satisfatórios.”

Atualmente, a gestão de pessoas desempenha um papel estratégico no desenvolvimento organizacional, destacando-se como um fator essencial para a promoção do florescimento no trabalho. Sgarbossa e Mozzato (2021) enfatizam que a GP deve adotar práticas centradas no bem-estar dos colaboradores, incluindo ações que promovam saúde, engajamento, felicidade e alinhamento com os valores organizacionais. A valorização do capital humano não se limita às questões operacionais, mas envolve a criação de um ambiente que estimule o aprendizado contínuo, o reconhecimento e a autonomia dos trabalhadores.

Bakker (2017 apud Sgarbossa e Mozzato, 2022) corrobora ao afirmar que práticas de alto desempenho em GP, como o fornecimento de recursos e oportunidades de crescimento, influenciam positivamente o clima organizacional e o engajamento dos colaboradores. Além disso, estratégias humanizadas, que integrem as dimensões física, psicológica e social dos trabalhadores, são indispensáveis para alcançar níveis mais elevados de satisfação e produtividade Seligman & Csikszentmihalyi (2000 apud Sgarbossa e Mozzato, 2022).

Nesse sentido, a GP contemporânea deve priorizar iniciativas que alinhem os objetivos organizacionais às necessidades dos indivíduos, criando um ciclo virtuoso de bem-estar e resultados positivos, tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Como destacado por Souza e Vasconcelos (2021), a gestão de pessoas tem evoluído para um enfoque estratégico, centrado na meritocracia e nas competências. Isso é alcançado por meio de objetivos claros, avaliação de desempenho transparente e reconhecimento baseado no mérito, tanto de forma simbólica quanto por meio de remunerações diferenciadas. Essa abordagem não apenas reforça as relações de confiança no ambiente organizacional, mas também aumenta a motivação dos colaboradores e a percepção de justiça no trabalho.

Além disso, Souza e Vasconcelos (2021) dizem que o alinhamento entre meritocracia e competências cria um ciclo virtuoso de desempenho, em que os trabalhadores se sentem incentivados a alcançar resultados, sabendo que serão reconhecidos por seus esforços. No entanto, a implementação eficaz desse sistema exige transparência e equidade, elementos que são cruciais para a credibilidade do processo e a adesão dos colaboradores.

A gestão de pessoas tem evoluído para um papel estratégico nas organizações, com foco no bem-estar, desenvolvimento contínuo e reconhecimento dos colaboradores como elementos essenciais para o sucesso organizacional. As empresas passaram a perceber que os funcionários são mais do que recursos: são indivíduos com conhecimentos e habilidades que, quando bem aproveitados, contribuem para a inovação, competitividade e crescimento. A prática da meritocracia, aliada a uma gestão por competências, promove um ambiente justo e transparente, incentivando o desempenho e a motivação dos colaboradores. A adoção de práticas centradas na saúde, felicidade e engajamento dos trabalhadores fortalece o clima organizacional e favorece a criação de um ciclo virtuoso que beneficia tanto os indivíduos quanto as organizações. Dessa forma, a gestão de pessoas se configura como um fator crucial para o desenvolvimento sustentável e o sucesso estratégico das empresas.

### **Gestão de pessoas com objetividade e subjetividade**

A gestão de pessoas com objetividade, segundo Davel e Vergara (2001), se concentra no burocrático e transacional, trabalhadores são tratados e administrados visando custos, como recursos tecnológicos e materiais da empresa. Essa perspectiva mais tradicional se baseia em uma abordagem criteriosa, direta e mensurável relacionada ao desenvolvimento dos empregados. As metas a serem cumpridas estão alinhadas com os objetivos organizacionais e busca pelas vantagens competitivas, portanto, indicadores de desempenho são vastamente utilizados por permitir a avaliação e acompanhamento da produtividade, cumprimento de prazos, qualidade do trabalho, entre outros.

De acordo com Schröder (2005), medir resultados é essencial para se ter uma visão adequada do nível de aproximação que a organização está de seus objetivos. Ferramentas tecnológicas e métricas são comumente utilizadas para obter dados sobre o desenvolvimento e desempenho dos trabalhadores para que sejam analisados como informações concretas que ajudem na tomada de decisões sobre aumentos salariais, promoções, bônus e outras atividades pertinentes ao RH. Porém, o uso dessas ferramentas teve, pela maior parte do tempo, uma conotação estritamente financeira, ultrapassada, que não cabe mais aos dias atuais.

Gerir com pessoas é muito mais do que administrar salários, processos, cargos e demandas, é saber relacionar as particularidades, experiências, expectativas e potenciais, ou seja, o que torna cada indivíduo único, com suas funções e objetivos laborais, tendo em vista o seu reconhecimento, evolução pessoal e profissional. Com o tempo, o papel do RH foi se transformando em algo mais estratégico, inclusivo e sustentável com objetivo de projetar metas a longo prazo. Essa nova forma de gestão reconhece a importância de engajar, manter o bem-estar e a motivação dos trabalhadores, uma vez que, esses fatores colaboram para um ambiente de trabalho mais harmonioso, dinâmico e colaborativo.

A gestão com pessoas tem o intuito de investir nos trabalhadores e no desenvolvimento do capital intelectual, descentralizando as tomadas de decisões, visto que, agora, o indivíduo tem mais autonomia e participação nas demandas, pois, para uma empresa atingir seus objetivos organizacionais, ela depende de pessoas, (Guimarães & Arieira, 2005) uma vez que as pessoas e suas subjetividades proporcionam criação e inovação.

Tendo em vista essas duas perspectivas de gestão, é importante ressaltar que elas não são exclusivas, devendo coexistir em uma corporação. O equilíbrio entre a objetividade, racionalismo, importância dos resultados e a subjetividade, relações humanas e bem-estar dos trabalhadores é necessário para garantir que as tomadas de decisão sejam mais precisas em relação a avaliação dos colaboradores como indivíduos que obtêm características e habilidades que não podem ser quantificadas, mas sim, entendidas e realçadas de acordo com o contexto.

A gestão de pessoas desempenha um papel crucial na promoção da qualidade de vida no trabalho, pois, é através de práticas bem estruturadas e focadas no desenvolvimento humano

que se pode alcançar um ambiente organizacional saudável, produtivo e engajador. Ao reconhecer e valorizar o capital humano, as empresas não apenas melhoram o bem-estar dos colaboradores, mas também promovem um ciclo positivo de produtividade, retenção de talentos e inovação.

Neste sentido, a integração de políticas de QVT com estratégias de gestão de pessoas torna-se essencial. A implementação de programas que abordem aspectos como saúde física e mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, desenvolvimento de carreira e reconhecimento, contribuem com a satisfação com o trabalho. Para Dal Forno e Finger (2015), a criação de um ambiente de trabalho que promova o crescimento resulta em maior rentabilidade para a organização, seja por meio do aumento da produção ou pela melhoria no comprometimento dos colaboradores. Assim, a gestão de pessoas é relevante na promoção da QVT, consolidando-se como uma área estratégica que, quando bem executada, cria uma sinergia que beneficia todos os envolvidos.

## **Qualidade de vida no trabalho**

A qualidade de vida é um conceito abrangente que se refere ao bem-estar geral de um indivíduo ou grupo, englobando diversas dimensões, incluindo o ambiente de trabalho, onde grande parte da vida é dedicada. Torna-se necessário, então, explorar a definição abrangente de QVT, analisar seus principais componentes e sua importância para o bem-estar dos indivíduos. A implementação de práticas voltadas para a qualidade de vida no ambiente de trabalho não apenas promove a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, mas também contribui para a sustentabilidade e a responsabilidade social das organizações.

Taveira (2010), em seus estudos sobre as representações sociais da qualidade de vida no trabalho, discute que tais representações são construídas a partir das interações cotidianas no ambiente de trabalho, sendo influenciadas pelas práticas organizacionais e pelos meios de comunicação. Ela argumenta, também, que a qualidade de vida no trabalho pode variar de acordo com os diversos contextos organizacionais e sociais, o que torna inviável a padronização do conceito. Cada realidade psicossocial influencia a organização interna dessas representações, que são construídas entre indivíduos, organizações e a sociedade em geral. Dutra *et al.* (2000), defendem o modelo de gestão de pessoas por competências, que envolve identificar, desenvolver e utilizar as competências dos funcionários de maneira a atingir os objetivos estratégicos organizacionais.

Medeiros e Ferreira (2011) exploram os efeitos da reestruturação produtiva, que ainda reflete práticas do modelo taylorista de produção, ressaltando os impactos negativos nas condições de trabalho e saúde dos colaboradores. O autor critica o enfoque assistencialista de QVT, que se limita a restaurar temporariamente o bem-estar dos trabalhadores para garantir a produtividade. Em contrapartida, propõe uma abordagem contra-hegemônica, que prioriza o bem-estar de forma integral e sustentável, incorporando as perspectivas dos trabalhadores sobre suas próprias condições de trabalho (Medeiros e Ferreira, 2011).

Medeiros e Ferreira (2011) focam, também, na aplicação da Ergonomia da Atividade como modelo teórico e metodológico para intervenções em QVT. O estudioso sugere a realização de diagnósticos macro e micro das condições de trabalho, combinando métodos qualitativos e quantitativos para identificar os fatores que influenciam a QVT. O autor destaca os resultados de pesquisas realizadas em instituições públicas, onde o protagonismo dos trabalhadores na formulação de políticas e programas de QVT é enfatizado (Medeiros e Ferreira, 2011). Ferreira propõe uma visão crítica e interdisciplinar da QVT, envolvendo trabalhadores, gestores e pesquisadores na construção de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

Tais pesquisadores revelam importância de um ambiente de trabalho que não apenas proporcione autonomia e controle, mas também, que invista no desenvolvimento contínuo das competências dos trabalhadores para a qualidade de vida no trabalho, resultando em menor estresse, maior satisfação e melhor desempenho organizacional. Walton (1974) foi um dos primeiros estudiosos a explorar a qualidade de vida no trabalho, buscando correlacionar a produtividade e a satisfação dos colaboradores ao criar critérios flexíveis para conceituar e medir os fatores que impactam a QVT dentro das organizações. Os oito critérios estabelecidos são apresentados a seguir (Quadro 1):

**Quadro 1 - Modelo de Walton**

<b>DIMENSÕES</b>	<b>CRITÉRIOS</b>
Compensação justa e adequada	Remuneração adequada Equidade interna e externa
Condições de trabalho	Ambiente seguro e saudável Jornada de trabalho
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Múltiplas habilidades Noção e perspectiva
Oportunidades de crescimento e segurança	Plano de carreira Desenvolvimento pessoal Estabilidade
Integração social na organização	Igualdade Senso de comunidade Habilidade de comunicação
Constitucionalismo	Direitos e deveres Privacidade Liberdade de expressão
Trabalho e espaço total de vida	Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	Percepção do trabalhador Responsabilidade social
Participação	Envolvimento nas decisões

Fonte: Walton (1974).

Para Pedroso e Pilatti (2009, p.197) o modelo de Walton busca incluir o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, abrangendo também aquelas que influenciam indiretamente a vida do trabalhador. Esses critérios fornecem uma estrutura ampla e adaptável para avaliar e promover a qualidade de vida no trabalho, considerando as necessidades e percepções variadas dos colaboradores e as especificidades de cada ambiente organizacional.

Walton (1974 apud TIMOSSI *et al.*, 2009) afirma que a qualidade de vida no trabalho surge como uma abordagem para transformar a cultura onde, historicamente, o bem-estar ambiental e dos funcionários têm sido negligenciados em prol da busca por maior produtividade, crescimento tecnológico e econômico. Assim, a compreensão da QVT deve levar em conta a pluralidade de percepções e experiências, reconhecendo que sua definição é contingente ao contexto em que é vivenciada. Em seus estudos Albuquerque e Limongi-França (1998 apud Limongi-França, 2005, p.2) definem QVT como:

É um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

A pesquisadora também enfatiza o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho por meio da promoção de atividades físicas, adoção de práticas alimentares saudáveis, criação de um ambiente de trabalho ergonômico, e incentivo à participação em eventos culturais e de turismo (Limongi-França e Oliveira, 2005). Destaca-se, assim, a relevância da QVT para a saúde, a satisfação e a produtividade, propondo modelos de avaliação e intervenções práticas que visam melhorar a experiência dos trabalhadores.

### **O trabalho na indústria de petróleo e gás**

As novas tecnologias trouxeram o desenvolvimento acelerado, e em conjunto, a alta competitividade das empresas. Nos últimos anos, o ramo de petróleo e gás foi fortemente impulsionado pela descoberta do pré-sal, e com isso, a busca pela produtividade tem afetado diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Como disse Conte (2003), essa evolução mudou a vida das pessoas, colocando-as em um ritmo de trabalho desenfreado e uma pressão intensa sobre a necessidade de serem cada vez mais produtivas. O trabalho, assim, começou a ser prioridade na vida das pessoas e o excesso de horas trabalhadas tornou-se algo comum e por muitas vezes coercitivo.

Para Leite (2009, p. 2182) trabalho *offshore* se caracteriza pela:

[...] não interrupção dos seus processos e operações durante os 365 dias do ano, exigindo apenas substituições nas equipes de trabalho, que se revezam de forma ininterrupta. Essas condições de trabalho assumem complexidades consideráveis no universo *offshore*, uma vez que em todas as atividades e etapas produtivas existem ‘riscos intrínsecos e variados’ provenientes dos numerosos processos físicos e químicos que compõem a lógica industrial.

São diversos fatores que fazem o trabalho *offshore* ser um ambiente repleto de riscos e atividades complexas, que em conjunto, podem afetar e comprometer a saúde mental dos trabalhadores. O isolamento, a constante preocupação com a segurança, saúde e bem-estar físico e os longos regimes e horas de trabalho, são condições que podem levar facilmente ao estresse e cansaço extremo se não forem devidamente trabalhados.

Para minimizar esses impactos devem ser tomadas grandes medidas de segurança e treinamento adequado dos empregados, assim como o fornecimento de equipamento de proteção individuais e coletivos. Além de garantir segurança aos riscos inerentes do trabalho *offshore*, a Gestão de Pessoas tem como papel assegurar estratégias que mitiguem o estresse e a fadiga causados pelas grandes jornadas de trabalho e que melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores.

A trajetória da Bacia de Santos teve início nos anos 70, de acordo com a Petrobrás. Hoje em dia ela é responsável por 75% da produção de petróleo e gás do Brasil. A promessa desse mercado na região Norte Fluminense revolucionou totalmente a vida daqueles que foram empregados.

De acordo com Ferreira *et al.* (2019) em uma região que predominava a pesca como atividade socioeconômica, Macaé foi diretamente impactada pelas atividades extrativistas, se tornando dependente dessa atividade e desfavorecendo os habitantes que não participam direta ou indiretamente da indústria de petróleo e gás.

Como comentado anteriormente, a qualidade de vida dos trabalhadores *offshore* é significativamente influenciada pelas condições extremas e pela natureza isolada do trabalho, considerando as condições únicas e desafiadoras enfrentadas por esses profissionais.

Carvalho (2010 *apud* Langoni, 2021 p.32) em seu estudo sobre a saúde dos trabalhadores marítimos da Marinha Mercante do Brasil, foi constatado que o trabalho embarcado exerce uma influência significativa na vida familiar e social dos profissionais. A imersão no trabalho é contínua, mesmo durante os períodos de folga, isso acaba por comprometer a recuperação física e psicológica necessária, o que resulta em impactos negativos na saúde desses trabalhadores.

Apesar das remunerações e benefícios serem atraentes, os desafios e desgaste são substanciais, o que torna essencial a implementação de estratégias de suporte e programas de QVT robustos por parte das empresas.

Leite (2009) ainda explora os riscos técnicos, coletivos e ambientais inerentes à atividade petrolífera offshore além dos impactos psicológicos e sociais do confinamento sobre os trabalhadores, como a despersonalização e a dificuldade de adaptação ao ambiente de confinamento. A ausência de contato com o mundo externo e a pressão contínua do trabalho podem gerar estresse e outras consequências psicológicas. Além dos sintomas físicos, o burnout pode prejudicar a qualidade do trabalho e aumentar a ocorrência de acidentes. O estudo sugere que o desenvolvimento de estratégias preventivas focadas em apoio social e mecanismos de enfrentamento podem melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores da indústria petrolífera (Dias *et al.*, 2016).

A gestão eficiente desses desafios, especialmente o papel dos gerentes, é fundamental para minimizar os impactos negativos e promover um ambiente de trabalho mais saudável. Assim, a criação de políticas de qualidade de vida no trabalho que levem em conta a realidade peculiar desse setor é essencial para o bem-estar dos trabalhadores e a efetividade das operações *offshore*. Dias *et al.* (2016), afirmam que os trabalhadores *offshore* são particularmente vulneráveis, devido ao isolamento, às condições extremas de trabalho e ao regime de turnos prolongados.

Ao evidenciar essa vulnerabilidade, Figueiredo (2011), destaca que a terceirização nas plataformas petrolíferas expõe os trabalhadores a maiores riscos devido à elevada rotatividade, falta de conhecimento sobre os sistemas complexos e curtos períodos de folga. Resultando em insegurança no ambiente de trabalho e sobrecarga. Ademais, a rotatividade pode prejudicar a comunicação e a cooperação entre os trabalhadores, fatores essenciais para a prevenção de acidentes. Segundo a Federação Única dos Petroleiros (FUP), do ano de 1995 até 2018, 81,48% das mortes no sistema Petrobras foram de trabalhadores terceirizados.

Esse dado aponta para uma fragilidade na gestão de saúde e segurança dos terceirizados, que frequentemente recebem menos treinamento e acompanhamento contínuo. A disparidade reflete a necessidade de uma revisão rigorosa das práticas de terceirização e da criação de políticas que garantam a segurança e a qualidade de vida no trabalho para todos os profissionais do setor, independente do vínculo empregatício.

Figueiredo (2011), então, enfatiza:

O que poderia ser classificado como irresponsabilidade ou desatenção em relação à segurança, muitas vezes, revela-se como consequência do desgaste físico e mental ocasionado pelas condições de trabalho aliado aos conflitos que se exacerbam em meio à multiplicidade de fatores de risco aí presentes.

Portanto, promover mudanças significativas nas condições de segurança e trabalho na indústria petrolífera requer não apenas a abertura de diálogos, mas também o comprometimento efetivo dos envolvidos em traduzir as discussões em práticas tangíveis. Apenas por meio de uma atuação coordenada entre empresas, sindicatos e o poder público será possível desenvolver e implementar políticas que garantam melhorias concretas e sustentáveis, reduzindo a ocorrência de acidentes e elevando a qualidade de vida no ambiente de trabalho (Figueiredo,

2011). A implementação de estratégias preventivas, como o fortalecimento do apoio social e o uso de mecanismos adequados é essencial para mitigar esses impactos. Essas intervenções, voltadas à promoção de melhores condições de trabalho e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e para a redução dos custos associados ao afastamento por doenças e acidentes na indústria do petróleo.

## **METODOLOGIA**

O presente estudo foi realizado com base nas taxonomias apresentadas por Vergara (1998): quanto aos fins; e quanto aos meios. Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa exploratória, descritiva e explicativa. Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de campo e documental. A pesquisa de campo foi realizada através da aplicação de um questionário destinado a trabalhadores da área de petróleo e gás, em empresas localizadas na cidade de Macaé/RJ. Para a coleta de dados através da pesquisa de campo, foi elaborado um questionário com questões abertas e fechadas com perguntas abertas e fechadas, fundamentando-se nos indicadores de Walton (1974). O questionário foi aplicado por meio do software SurveyMonkey e divulgado através de redes sociais focadas na divulgação de vagas de emprego para trabalhadores da área de petróleo e gás em macaé.

Os dados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa. Para a análise quantitativa foi realizada uma análise estatística descritiva frequencial básica. Para a análise qualitativa, foi utilizada a análise de discurso (Caregnato; Mutti, 2006) das questões abertas e das justificativas das questões fechadas em conjunto com o conteúdo da fundamentação teórica. A amostra da pesquisa foi selecionada com base em critério de acessibilidade. Cinquenta e cinco trabalhadores da área de petróleo e gás participaram da pesquisa.

O tratamento de dados foi realizado de forma quantitativa e qualitativa. A análise dos dados quantitativos foi feita por meio da análise frequência descritiva básica e cálculo das médias simples e ponderadas por meio do *software Excel*. As questões fechadas foram divididas em dois blocos, no primeiro foi solicitado aos respondentes darem uma nota de 1 a 5, sendo 1 'muito insatisfeito', 2 'pouco satisfeito', 3 'moderado', 4 'satisfeito' e 5 'muito satisfeito' para sua satisfação quanto aos 9 indicadores de Walton (1974) sobre qualidade de vida no trabalho, e, em seguida, classificar os indicadores de 1 a 9, sendo 1 o menos importante e 9 o mais importante conforme a sua percepção. No segundo bloco foi solicitado que os participantes enumerassem por ordem de preferência (1º, 2º e 3º lugar), as 3 empresas que eles consideraram serem as melhores para se trabalhar em Macaé.

Logo após, começam as questões abertas, onde a primeira pede para os trabalhadores explicarem os motivos para elencarem as 3 empresas como as melhores para se trabalhar. A segunda pergunta aberta trata-se das práticas voltadas à qualidade de vida no trabalho, onde os participantes descreveram as práticas de QVT já experienciadas por eles nas empresas do ramo de petróleo e gás. Ambas as questões abertas foram analisadas e tratadas a partir da categorização de conteúdo das temáticas principais, cada resposta foi classificada em uma ou mais categorias. Posteriormente, foi calculada uma frequência de ocorrência para cada categoria. Isso permitiu entender quais justificativas foram mais recorrentes entre os trabalhadores.

## **RESULTADOS**

Em relação aos dados sociodemográficos O perfil dos respondentes é caracterizado predominantemente por homens brancos, solteiros, com idade entre 20 e 29 anos. Em sua maioria, possuem ensino superior incompleto, apresentam tempo de atuação no mercado de trabalho de 1 a 5 anos e experiência no emprego atual de 1 a 3 anos. Quanto ao regime de

trabalho, destaca-se a predominância de trabalhadores contratados no modelo CLT, atuando presencialmente e com faixa salarial entre 2 e 5 salários-mínimos. Ao ser questionado sobre a empresa em que os respondentes trabalham atualmente (Gráfico 11), 23,6% preferiram não revelar, 18,2% estão na Petrobrás, 9,1% na *Kempetro*, 5,5% na *TechnipFMC*, com a mesma porcentagem (5,5%) na CIS Brasil e *Moddec*. Outros 3,6% estão empregados na Transpetro, com a mesma porcentagem (4%) SLB, CCT Conceitual e DOF, enquanto 1,8% trabalham na Actemium, com a mesma porcentagem (1,8%) *Baker Hughes*, Muito Mais, *Nitnave*, *C-Inovation*, *AMSouza*, *Wood*, *Fusão Offshore*, *Relyon Nutec* e *Perbras*.

Quanto ao nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho no atual emprego, verifica-se que 49% dos participantes estão satisfeitos, 25% estão muito satisfeitos, cerca de 22% dos participantes classificaram sua qualidade de vida no trabalho como moderada, enquanto 2% estão muito insatisfeitos e 2% sentem-se pouco satisfeitos. A média geral foi de 3,95 e os dados revelam que 26% estão entre moderadamente e muito insatisfeitos, o que demonstra fragilidade nas ações em prol da promoção da qualidade de vida no trabalho. Em relação aos nove indicadores de QVT propostos por Walton (1974) foi solicitado aos participantes darem uma nota de 1 a 5, sendo 1 correspondente a muito insatisfeito, 2 a pouco satisfeito, 3 a moderado, 4 a satisfeito e 5 a muito satisfeito, quanto cada indicador.

Em relação a satisfação com o indicador de QVT compensação justa e adequada 38% dos participantes revelam um nível moderado de satisfação, 29% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos, 8% dos participantes declararam estar muito satisfeitos, 13% dos participantes estão pouco satisfeitos e apenas 2% dos respondentes se classificam como muito insatisfeitos com a sua atual remuneração. Observa-se que a nota média dada pelos participantes foi de 3,49 revelando que a maioria dos respondentes estão moderadamente satisfeitos.

Em relação ao indicador condições de trabalho, 44% dos respondentes indicam que estão satisfeitos e 33% muito satisfeitos, um percentual menor, 18%, considera sua satisfação moderada, enquanto apenas 5% relatam estar pouco satisfeitos. Nenhum participante relatou estar muito insatisfeito o que reflete uma avaliação positiva da satisfação dos participantes com o ambiente físico e psicológico, evidenciada pela nota média de 4,04.

Em relação a satisfação com o uso e desenvolvimento de capacidades no trabalho a maior parte dos respondentes (40%) estão satisfeitos, enquanto 25% declararam estar muito satisfeitos, 20% classificaram sua satisfação como moderada, enquanto 9% indicaram insatisfação e uma pequena parcela (6%) relatou estar muito insatisfeita. A nota média foi de 3,71, indicando que a satisfação com a utilização de habilidades e conhecimentos no desempenho das funções parece na sua maioria moderada.

No que diz respeito às oportunidades de crescimento e segurança na empresa, 35% dos participantes estão satisfeitos, 31% estão moderadamente satisfeitos, 22% estão muito satisfeitos, já 7% dizem estar insatisfeitos e 5% muito insatisfeitos. A nota média foi de 3,58, assim verifica-se que 43% dos respondentes estão entre moderadamente a muito insatisfeitos com este indicador de QVT.

Com relação a satisfação dos participantes sobre a integração social na organização, 47% avaliam estarem satisfeitos, 31% estão muito satisfeitos, cerca de 18% dos participantes adotam uma posição moderada, 2% estão muito insatisfeitos, enquanto 2% estão insatisfeitos. No geral a nota média foi de 4,04, o que indica que as pessoas se sentem satisfeitas com suas relações interpessoais no trabalho, porém, cerca de 22% da amostra indicou estar entre moderadamente satisfeito e muito insatisfeito, o que aponta para desafios na promoção de um ambiente inclusivo e colaborativo. Essa percepção pode refletir falhas em iniciativas de interação e inclusão, além de barreiras culturais ou estruturais que comprometem o senso de pertencimento e a coesão entre os colaboradores.

Os dados coletados sobre a satisfação com o indicador de constitucionalismo ou direitos trabalhistas indicam que 40% estão muito satisfeitos, 36% estão satisfeitos, cerca de 18%

sentem uma satisfação moderada, 4% estão muito insatisfeitos, enquanto 2% estão insatisfeitos. Nota-se que grande parte dos trabalhadores se sentem satisfeitos quanto ao atendimento de seus direitos na empresa que trabalham, com uma nota média final de 4,07. No entanto, 24% da amostra indicou estar entre moderadamente satisfeito e muito insatisfeito, isso reflete uma possível percepção de falhas em aspectos ligados à justiça, equidade e respeito aos direitos dos trabalhadores.

Em relação a quanto os participantes se encontram satisfeitos em relação ao equilíbrio entre trabalho e espaço total de vida, 38% estão satisfeitos, 25% estão muito satisfeitos, cerca de 24% sentem uma satisfação moderada, enquanto 13% estão insatisfeitos. Isso indica que os trabalhadores estão moderadamente satisfeitos com seu tempo livre fora do trabalho, com uma nota média de 3,76. Entretanto, 37% das pessoas estão moderadamente satisfeitas a insatisfeitas, isso pode indicar sobrecarga de trabalho, jornadas excessivas ou falta de políticas que promovam flexibilidade e qualidade de vida fora do ambiente corporativo.

No que diz respeito a percepção do valor e impacto do trabalho realizado na sociedade, a relevância social da vida no trabalho, 38% das pessoas questionadas estão satisfeitos, 33% estão muito satisfeitos, cerca de 16% estão moderadamente satisfeitos, 9% estão insatisfeitos, enquanto 4% estão muito insatisfeitos. A nota média obtida foi de 3,87. Observa-se que a maioria reconhece o trabalho que realiza como significativo e relevante para a sociedade, porém, 29% dos participantes se sentem moderadamente satisfeitos a muito insatisfeitos, o que indica a necessidade de explorar os fatores que podem limitar a percepção do valor do trabalho para os colaboradores.

Em relação a satisfação dos participantes com as oportunidades de participar nas tomadas de decisões que afetam seu trabalho na empresa, 38% relataram estar moderadamente satisfeito, um percentual significativo, 29%, reporta estarem satisfeitos, 18% estão muito satisfeitos, por outro lado, 9% estão insatisfeitos e 6% muito insatisfeitos. A nota média obtida foi de 3,45. A soma de moderadamente satisfeitos, insatisfeitos e muito insatisfeitos, totaliza 53%, reforçando que a maioria da parcela dos colaboradores está descontente com as oportunidades de participação, o que pode afetar o engajamento e a percepção de pertencimento na organização. A nota média de 3,45, próxima à neutralidade, reflete que as práticas atuais ainda não atendem plenamente às expectativas dos trabalhadores.

Na análise da satisfação dos participantes em relação aos nove indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton (1974), foi obtida uma média geral de 3,78, indicando uma percepção global moderadamente positiva por parte dos colaboradores. Esse valor, que está ligeiramente acima do ponto médio, reflete que, embora os colaboradores reconheçam aspectos positivos em sua qualidade de vida no trabalho, ainda existem áreas que necessitam de melhorias para alcançar níveis mais elevados de satisfação.

Também foi solicitado aos participantes elencarem em ordem de importância os indicadores de qualidade de vida no trabalho de Walton (1974). Essa pergunta visou compreender quais aspectos são mais valorizados pelos trabalhadores em relação ao bem-estar no ambiente organizacional. Para a análise dos dados, foi calculada a média ponderada de importância de cada indicador de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1974). Nesse processo, cada nota atribuída foi multiplicada pela sua frequência e o resultado foi dividido pelo total de respondentes. Esse cálculo permitiu estabelecer o ranking dos indicadores, refletindo a importância geral atribuída pelos participantes.

**Tabela 1** - Ranking de importância dos indicadores de QVT de Walton (1974)

<b>Indicadores</b>	<b>Classificação de importância</b>
Compensação justa e adequada	8º
Condições de trabalho	9º
Uso e desenvolvimento de capacidades	6º

Oportunidades de crescimento e segurança	7º
Integração social na organização	5º
Constitucionalismo	4º
Trabalho e espaço total de vida	3º
Relevância social da vida no trabalho	1º
Participação	2º

**Fonte:** Elaborado pelas autoras

A classificação dos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton (1974), conforme elencados pelos participantes, reflete as prioridades percebidas no ambiente de trabalho. Todos os indicadores apresentaram média acima de 4,1, refletindo uma percepção geral positiva, embora haja uma variabilidade significativa na importância percebida entre eles. O ranking de importância dos indicadores de QVT de Walton (Tabela 1), revela que, para os respondentes, a relevância social da vida no trabalho (1º) e participação (2º) são considerados os aspectos mais significativos, destacando a percepção de que o impacto social do trabalho e a possibilidade de envolvimento nas decisões organizacionais são fundamentais para a satisfação.

Em seguida, o indicador trabalho e espaço total de vida (3º) aponta a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Já o constitucionalismo (4º) e integração social na organização (5º) refletem preocupações com a justiça e as relações interpessoais dentro da empresa. Os indicadores com menor relevância foram uso e desenvolvimento de capacidades (6º), oportunidades de crescimento e segurança (7º), compensação justa e adequada (8º) e condições de trabalho (9º), sugerindo que, embora importantes, aspectos relacionais e de equilíbrio (espaço de vida, relevância social) são mais valorizados do que condições objetivas de trabalho (remuneração e condições físicas de trabalho).

Foi solicitado aos respondentes listar, em ordem de preferência, as três empresas que consideram as melhores para se trabalhar no setor de petróleo e gás na cidade de Macaé, considerando os indicadores de qualidade de vida no trabalho de Walton (1974) mencionados nas perguntas anteriores. Para fazer a análise dos dados, seguiu a mesma premissa da questão anterior. Para determinar o ranking geral das 3 melhores empresas com base na percepção dos respondentes, foi calculado uma pontuação ponderada para cada empresa, considerando as posições em que foram mencionadas: 1º lugar recebeu 3 pontos, 2º lugar recebeu 2 pontos, 3º lugar recebeu 1 ponto. Com base nas contagens fornecidas nos gráficos, foi multiplicada a frequência de cada empresa por esses pontos e, em seguida, somado esses valores para obter a pontuação total de cada empresa. O ranking final foi determinado pela soma dessas pontuações.

**Tabela 2** - Ranking das melhores empresas para se trabalhar na área de petróleo e gás em Macaé

<b>Empresa</b>	<b>Ranking</b>
Petrobras	1º
Modec	2º
Baker Hughes	3º

**Fonte:** Elaborado pelas autoras

A conclusão da análise das empresas apontadas pelos participantes como as melhores para se trabalhar no ramo de petróleo e gás em Macaé (Tabela 2), com base nos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Walton (1974), revela que Petrobras, Modec e Baker Hughes, respectivamente, são as empresas mais reconhecidas em termos de qualidade de vida no trabalho.

Foi solicitado aos participantes que exemplificassem as principais práticas voltadas à promoção de qualidade de vida no trabalho experienciadas por eles. Primeiramente, foram compiladas todas as respostas fornecidas para fazer uma análise quantitativa, então, identificados os temas principais que apareceram com frequência. Após definir as 11 temáticas, cada resposta foi classificada em uma ou mais categorias. Posteriormente, foi calculada uma frequência de ocorrência para cada categoria (quantas vezes cada uma foi mencionada). Isso permitiu entender quais práticas foram mais recorrentes entre os participantes.

**Tabela 3 - Práticas voltadas à qualidade de vida no trabalho**

<b>Categoria</b>	<b>Frequência</b>	<b>Exemplo de justificativa</b>
<b>Remuneração e benefícios</b>	26	"Benefícios, Plano de remuneração, plano de Saúde, etc."
<b>Programas de saúde e bem-estar</b>	16	"Implementação de suporte psicológico e programas atrelados a saúde mental."
<b>Oportunidade de crescimento e valorização profissional</b>	15	"Investimento em qualificação profissional (cursos, especializações...)"
<b>Ambiente de trabalho</b>	13	"Ambiente de trabalho saudável"
<b>Flexibilidade</b>	7	"Posso trabalhar de casa e tenho flexibilidade de horário"
<b>Gestão e estrutura organizacional</b>	4	"Integração de pessoas e processos."
<b>Diversidade e inclusão</b>	3	"Grupos de afinidade (feminino racial) e condições respeitadas e inclusivas"
<b>Nenhum</b>	3	"Boas práticas de segurança"
<b>Equilíbrio entre vida pessoal e profissional</b>	2	"Equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional"
<b>Infraestrutura e recursos</b>	2	"Condições de trabalho"
<b>Gestão de desempenho</b>	1	"Avaliação de desempenho"

**Fonte:** Elaborado pelas autoras

A tabela acima (Tabela 3) revela que as práticas de QVT mais vivenciadas pelos respondentes estão relacionadas à remuneração e benefícios (26 menções), destacando-se como a principal tendência observada. Em seguida, surgem programas de saúde e bem-estar (16) e oportunidades de crescimento e valorização profissional (15), evidenciando a importância de iniciativas que promovam tanto o bem-estar físico e emocional quanto o desenvolvimento das carreiras dos colaboradores. Práticas como a oferta de um ambiente de trabalho favorável (13) e maior flexibilidade (7) também aparecem como relevantes, apontando para a necessidade de estruturas que proporcionem conforto e adaptação às demandas individuais.

No entanto, práticas como diversidade e inclusão (3), equilíbrio entre vida pessoal e profissional (2), infraestrutura e recursos (2), e gestão de desempenho (1) foram menos citadas, sugerindo que essas áreas ainda necessitam de maior consistência e reforço por parte das empresas, a fim de atender de forma mais abrangente às expectativas dos colaboradores.

Ao comparar as práticas de qualidade de vida no trabalho já vivenciadas pelos respondentes com os motivos elencados para considerar as melhores empresas para se trabalhar em Macaé no setor de petróleo e gás, observa-se uma coerência parcial entre os aspectos destacados. Por um lado, remuneração e benefícios aparecem como a principal prática

experienciada (26 menções) e, simultaneamente, figuram como o motivo mais citado para justificar a escolha das melhores empresas (36 menções), alinhando-se ao indicador de compensação justa e adequada um dos indicadores centrais proposto por Walton (1974). Isso evidencia que o suporte financeiro consistente é central tanto na experiência dos colaboradores quanto na percepção de excelência organizacional.

Adicionalmente, as oportunidades de crescimento e valorização profissional também apresentam relevância em ambas as análises: foram mencionadas 15 vezes como práticas experienciadas e 26 vezes como motivo de escolha, indicando uma forte valorização do desenvolvimento de carreira. Contudo, algumas discrepâncias se destacam. Por exemplo, programas de saúde e bem-estar e o ambiente de trabalho, com 16 e 13 menções respectivamente entre as práticas vivenciadas, possuem menor correspondência como justificativas, sendo superados pela reputação da empresa (16 menções) e pela flexibilidade (4) entre os motivos.

Isso sugere que, enquanto os respondentes reconhecem a presença de certas práticas internas, como saúde e bem-estar, outros fatores externos, como a imagem pública e a percepção de estabilidade, influenciam de forma significativa suas preferências por determinadas empresas. A menção de nenhum por três pessoas ao serem questionados sobre práticas de QVT já experienciadas aponta para uma lacuna significativa em algumas organizações. Esse resultado sugere que, para uma parcela dos colaboradores, as empresas podem não estar implementando ou comunicando efetivamente práticas voltadas à QVT. Isso pode indicar falta de iniciativas estruturadas ou a ausência de percepção dos funcionários em relação a tais práticas, o que reforça a necessidade de investir em programas mais abrangentes, visíveis e acessíveis, além de promover uma cultura organizacional que valorize e destaque essas iniciativas. Essa situação pode influenciar negativamente na satisfação e na retenção de talentos, aspectos críticos para a competitividade no setor de petróleo e gás.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que foi alcançado o objetivo geral do presente trabalho em medir e analisar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores da área de petróleo e gás em Macaé a partir dos indicadores de Walton (1974). Consequentemente acredita-se que objetivos específicos também foram atingidos. A saber: medir a satisfação geral com a QVT e com cada indicador de Walton (1974), identificar as empresas consideradas como melhores para se trabalhar a partir de tais indicadores, analisar quais indicadores são os mais importantes para tais trabalhadores e as políticas e práticas de QVT mais utilizadas nas empresas em que trabalham.

Os principais resultados revelaram que, 74% dos respondentes estão entre satisfeitos e muito satisfeitos em relação a qualidade de vida no trabalho atual, porém, 25% estão entre insatisfeitos e muito insatisfeitos. Embora a satisfação seja predominante, há espaço para melhorias, especialmente no que se refere à algumas práticas de QVT, como tempo livre, feedback e infraestrutura e recursos (condições de trabalho). Conciliar os interesses dos indivíduos e das organizações, simultaneamente, melhora a satisfação dos trabalhadores e os objetivos empresariais. Fernandes (1996)

Entre os indicadores de Walton, relevância social da vida no trabalho e participação foram os mais valorizados pelos trabalhadores, o que indica uma percepção positiva sobre o impacto social do trabalho e a importância da participação nas decisões organizacionais. Além disso, as empresas Petrobras, *Modec* e *Baker Hughes* se destacaram como as melhores para se trabalhar em Macaé, sendo a remuneração justa e adequada, além do desenvolvimento profissional, os principais motivos atribuídos pelos trabalhadores para essa escolha.

Em relação às práticas de QVT, observou-se que as mais comuns nas empresas de petróleo e gás da região são aquelas relacionadas à remuneração e benefícios, bem como programas de bem-estar e saúde. Entretanto, verifica-se que práticas como diversidade e inclusão, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, infraestrutura e recursos e gestão de desempenho não estão sendo utilizadas com frequência ou estão sendo utilizadas de modo inadequado sendo necessário maior atenção em relação a tais políticas e práticas.

Este estudo contribuiu para a compreensão da percepção de satisfação com a QVT dos trabalhadores da área de Petróleo e gás em Macaé como também permitiu analisar quais empresas do ramo são consideradas as melhores para se trabalhar de acordo com os indicadores de Walton (1974). Os resultados podem servir de base para o aprimoramento de políticas organizacionais, além de estimular outras empresas a adotarem práticas semelhantes, com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho e a satisfação dos seus colaboradores.

A principal limitação deste estudo foi a amostragem, que, embora tenha proporcionado dados relevantes, poderia ser ampliada para oferecer uma visão mais abrangente sobre a percepção dos trabalhadores no setor. Portanto, uma sugestão para futuras pesquisas seria a ampliação da amostra, visando um entendimento mais profundo sobre as variáveis que impactam a qualidade de vida no trabalho na indústria de petróleo e gás. Além disso, seria interessante investigar mais detalhadamente as ações práticas que as empresas podem adotar para melhorar ainda mais a qualidade de vida dos seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Tânia Maria de; GRAÇA, Cláudia Cerqueira; ARAÚJO, Edna. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 8, p. 991-1003, 2003.

CALDAS, Miguel Pinto; TONELLI, Maria José; LACOMBE, Beatriz. Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo. In: **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**. São Paulo: Atlas, 2002. v. 1.

CARVALHO, M. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore**. Arca. 2010.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, v. 7, p. 32-34, 2003.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. D. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, 2015.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DIAS, F. M., SANTOS, J. F. de C., ABELHA, L., & Lovisi, G. M. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, n. 0, p. e11, 2016.

DUTRA, J. S.; HIPÓLITO, J. A. M.; SILVA, C. M. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 161–176, 2000.

FERREIRA, Maria Inês Paes et al. MACAÉ, Prefeitura Municipal de. A Pesca como Potencial de Desenvolvimento Econômico no Município de Macaé. Macaé, 2019. Disponível em:

<https://www.macaee.rj.gov.br/midia/conteudo/arquivos/1574355133.pdf>. Acesso em: 29 de junho de 2024

FIGUEIREDO, M.; ALVAREZ, D. Gestão do trabalho na perfuração de poços de petróleo: usos de si e a vida por toda a vida. **Trabalho Educação e Saúde**, v. 9, n. suppl 1, p. 299–326, 2011.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, 2009, v. 4, n. 2, p. 136-154.

FUP – Federação Única dos Petroleiros. Terceirização aumenta número de acidentes na Petrobrás, denuncia Sindicato. 2018. Disponível em: <https://fup.org.br/terceirizacao-aumenta-numero-de-acidentes-na-petrobras-denuncia-sindicato/> Acesso em: 7 jan. 2025.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira; DE OLIVEIRA ARIEIRA, Jailson. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 6, n. 2, 2005.

GRIN, E. J. Regime de Bem-estar Social no Brasil: Três Períodos Históricos, Três Diferenças em Relação ao Modelo Europeu Social-democrata. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 18, n. 63, 2013.

KARASEK, R. A., join(' '). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative science quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285, 1979.

LEITE, R. M. S. C. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos. **Ciência & Saúde Coletiva**, 2009, v. 14, p. 2181-2189.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho. In: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; OLIVEIRA, P. M. DE. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.

LUCHI, R.; DE ARAÚJO VASCONCELOS, K. C. PERCEPÇÃO DAS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 SOB A ÓTICA DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA. **Seminário de Gestão Organizacional Contemporânea - SEGOC**, v. 1, 2021.

MAIA, A. W. **Plano de cargos, carreiras e salários do magistério na rede pública: estratégias de desenvolvimento dos servidores na Prefeitura Municipal de Fortaleza - CE**. 2010.

MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, n. 9, 2011.

MOTTA, R. A busca da competitividade nas empresas. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 1, p. 12-16, mar./abr. 1995.

PEDRO, W. J. A. Gestão de Pessoas nas Organizações. **Revista Brasileira Multidisciplinar**, v. 9, n. 2, p. 81, 2005.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Conexões**, v. 7, n. 3, p. 29–43, 2009.

PETROBRAS. **Exploração e produção: vamos a fundo para inovar**. Disponível em: <<https://petrobras.com.br/quem-somos/exploracao-e-producao>>. Acesso em: 26 jan. 2025.

SCHRÖEDER, C. S. **Critérios e indicadores de desempenho para sistemas de treinamento corporativo virtual**: um modelo para medir resultados. Porto Alegre: UFRGS, 2005. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

SGARBOSSA, M.; MOZZATO, A. R. Ações da gestão de pessoas que contribuem para o florescimento no trabalho: revisão integrativa de literatura. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S. l.], v. 23, n. 3, p. 133–152, 2022. DOI: 10.23925/2178-0080.2021v23i3.52152. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/52152>. Acesso em: 5 jan. 2025.

SILVA, E. DOS S. **Gestão de pessoas se faz também com atores não-humanos**. Universidade Federal da Paraíba, 20 jul. 2022. Acesso em: 6 jan. 2025

SILVA, T.; VILARTA, R. Estratégias organizacionais para a promoção de saúde e qualidade de vida: avaliando a qualidade de vida no trabalho. Dissertação,(Mestrado) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas.: 2008.

SILVA TIMOSSI, Luciana; PEDROSO, Bruno, PILATTI, Luiz Alberto; FRANCISCO, Antonio Carlos de. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

SOUZA, A. R. D. A. S.; VASCONCELOS, I. F. F. G. D. E. Meritocracia e gestão de pessoas por competências: tema utópico ou realidade organizacional? **Cadernos EBAPE BR**, 2021, v. 19, n. 1, p. 190–202. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190100>

TAVEIRA, Izabela Maria Rezende. **Representações sociais da qualidade de vida no trabalho**. 2010. 199 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisas em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em Administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2015. 296 p.

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