

**Elói Martins Senhoras
(Organizador)**



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3

Atena
Editora
Ano 2021

**Elói Martins Senhoras
(Organizador)**



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3

Atena
Editora
Ano 2021

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

iStock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angéli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Me. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará

Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Alborno – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos

Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Prof. Me. Marcos Roberto Gregolin – Agência de Desenvolvimento Regional do Extremo Oeste do Paraná
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembí Morumbi
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Dr. Sullivan Pereira Dantas – Prefeitura Municipal de Fortaleza
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Universidade Estadual do Ceará
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Administração: organização, direção e controle da atividade organizacional 3

Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Mariane Aparecida Freitas
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: organização, direção e controle da atividade organizacional 3 / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-234-7

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.347210907>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins (Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, desta forma não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

A Administração trata-se de um pragmático campo de estudos que tem passado por uma constante evolução dinâmica ao longo dos tempos, em especial nos últimos dois séculos, ao conciliar a faceta real da arte da prática, estratégica e operacional, com a faceta ideal do estado da arte em termos de modelos e marcos teórico-conceituais, propiciando assim um relevante terreno para refletir e instrumentalizar o desenvolvimento organizacional.

Assim como a história do pensamento administrativo se fundamenta na projeção de distintos modelos e discursos organizacionais reflexivos aos desafios e oportunidades de cada tempo, o presente livro se apresenta para discutir a realidade brasileira, portuguesa e peruana com base em um conjunto de estudos que valorizam os debates sobre comando e controle nas organizações públicas e privadas.

Este livro, “Administração: Organização, Direção e Controle da Atividade Organizacional 3”, tem o objetivo de discutir as organizações públicas e privadas em um contexto de complexidades, especificidades e trajetórias sócio-históricas próprias, por meio de um conjunto de capítulos que refletem de modo combinado alguns desafios e oportunidades da temporalidade atual.

A natureza exploratória, descritiva e explicativa dos capítulos do presente livro combina distintas abordagens quali-quantitativas, paradigmas teóricos e recortes metodológicos de levantamento e análise de dados primários e secundários, os quais proporcionam uma imersão aprofundada em uma agenda eclética de estudos administrativos com base na realidade de organizações públicas e privadas.

Fruto de um trabalho coletivo, desenvolvido por um conjunto de pesquisadoras e pesquisadores ibero-americanos, este livro faz uma imersiva análise administrativa nos debates organizacionais sobre modelos e ferramentas de controle e comando com base na triangulação metodológica de revisões bibliográficas e estudos de caso.

O foco combinado sobre temas de comando e controle na Administração Pública e Privada possibilitou a construção de uma agenda plural de estudos fundamentada por discussões estratégicas de natureza humanística, permitindo assim a valorização de debates nos eixos de gestão de pessoas e qualidade de vida, os quais suscitam uma sincrônica voz do binômio Agente-Principal.

Recomendada para um conjunto diversificado de leitores, esta obra apresenta a realidade prática da administração em organizações públicas e privadas por meio de capítulos redigidos por meio de uma didática e fluída linguagem que valoriza a troca de experiências e o rigor teórico-conceitual e dos modelos, tanto para um público leigo não afeito a tecnicismos, quanto para um público especializado de acadêmicos.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

PRESCRIÇÃO DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS À LUZ DO ATUAL ENTENDIMENTO DA CGU

Fernanda Cláudia Araújo da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109071>

CAPÍTULO 2..... 9

GESTIÓN DE LAS FINANZAS MUNICIPALES PERUANAS: ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DEL COVID-19, 2020

Teófilo Lauracio Ticona

Jarol Teófilo Ramos Rojas

José Luis Morales Rocha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109072>

CAPÍTULO 3..... 20

MODELAMIENTO ESTADÍSTICO PARA LA TOMA DE DECISIONES DE REQUERIMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL RÉGIMEN LABORAL DEL D.L. 276, Y D.L. 1057 EN LOS GOBIERNOS LOCALES DEL PERÚ

José Luis Morales Rocha

Mario Aurelio Coyla Zela

Nakaday Irazema Vargas Torres

Genciana Serruto Medina

Jarol Teófilo Ramos Rojas

Teófilo Lauracio Ticona

Solime Olga Carrión Fredes

Erika Blanca Medina Pinto

Roberto Tito Condori Pérez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109073>

CAPÍTULO 4..... 36

A SOCIEDADE DA FALTA DE EMPATIA: A CARACTERIZAÇÃO DO BULLYING NAS DECISÕES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS

Evânia de Lourdes Mariano de Paula

Martius Vicente Rodriguez y Rodriguez

Semíramis Oliveira Correa

Simone Cristina Lemos

Fábio Luiz Teixeira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109074>







CAPÍTULO 5..... 47

AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UM ÓRGÃO PÚBLICO

Lígia Maria Heinzmann

Benile Isidor

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109075>

CAPÍTULO 6	62
FATORES RELACIONADOS AO DESEMPENHO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	
Aline Fonseca Mota	
Doraliza Auxiliadora Abranches Monteiro	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109076	
CAPÍTULO 7	79
LIDERANÇA COMO ELEMENTO DE QUALIFICAÇÃO E PARTICIPAÇÃO INOVADORA EM UMA ORGANIZAÇÃO MILITAR	
Sued Santos Rocha de Souza	
Flávio de São Pedro Filho	
Maria José Aguilár Madeira Silva	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109077	
CAPÍTULO 8	96
OS DÉFICITS DAS POLÍTICAS CRIMINAIS: MITIGAÇÃO DA CRIMINALIDADE NO MUNICÍPIO DE MACAPÁ-AP	
Luiz Tobias Rodrigues Mendonça	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109078	
CAPÍTULO 9	112
O CONFORTO E A SEGURANÇA NO TRANSPORTE COLETIVO: UM ESTUDO SOBRE OS FATORES ESSENCIAIS PARA A MANUTENÇÃO DO FUNCIONAMENTO DE SISTEMAS DE TRANSPORTE PÚBLICO	
Eduardo Breowicz Slonski	
Luis André Wernecke Fumagalli	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109079	
CAPÍTULO 10	131
A GESTÃO DA QUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: UM MODELO HÍBRIDO	
Ivo Domingues	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090710	
CAPÍTULO 11	144
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO DA FACULDADE VIDAL DE ENSINO SUPERIOR	
Antônio Marcos de Oliveira	
Lucivan Willians Diógenes Saldanha	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090711	
CAPÍTULO 12	156
O PAPEL DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL NO COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES: UM ESTUDO EM UMA UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA	
Taciana Maria Lemes de Luccas	

Ieda Pelógia Martins Damian

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090712>

CAPÍTULO 13..... 175

O TRABALHO REMOTO SOB A PERCEÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS: UM ESTUDO DE CASO EM UM AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Iallison Araujo de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090713>

CAPÍTULO 14..... 186

PROPOSIÇÃO DE UM MODELO PARA MENSURAR A RELAÇÃO ENTRE PERCEÇÃO DE VALOR E RETENÇÃO EM ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Camila Moreira Almeida de Miranda

Larissa Namie Sakamoto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090714>

CAPÍTULO 15..... 203

A GESTÃO DE TALENTOS E A SUA RELEVÂNCIA NA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL - UM ESTUDO QUALITATIVO

Manuel Joaquim de Sousa Pereira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090715>

CAPÍTULO 16..... 214

A IMPORTANCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tais Fabiane Mendes Nascimento

Romeu Espindola Lefundes

Claudio da Silva Almeida

Bruno Meira Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090716>

CAPÍTULO 17..... 221

ANÁLISE DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SOCIAIS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DE COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO RIO GRANDE DO SUL

Diênifer Leticia Rubenich da Silva

Geovana Freitas Krammes

Gislaine Pinheiro Bittencourt

Igor Mateus Broc

Marcos Luis Cé

Naira Elizabete Barbacovi

Tauana Bianchetti

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090717>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 235

ÍNDICE REMISSIVO..... 236

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO DA FACULDADE VIDAL DE ENSINO SUPERIOR

Data de aceite: 01/07/2021

Data de submissão: 20/04/2021

Antônio Marcos de Oliveira

Faculdade Vidal de Limoeiro de Norte - Ceará
Limoeiro do Norte – CE
<https://orcid.org/0000-0002-7498-487>

Lucivan Willians Diógenes Saldanha

Faculdade Vidal de Limoeiro de Norte - Ceará
Limoeiro do Norte – CE
<https://orcid.org/0000-0002-1816-8552>

RESUMO: As empresas precisam ficar atentas às novas práticas de trabalho para garantir a competitividade e diferencial no mercado, por meio da qualidade de vida no trabalho oferecido aos seus funcionários. O objetivo desta pesquisa é analisar a QVT, de acordo com os oito critérios do modelo de Walton (1973), junto com os docentes de uma instituição privada para identificar a sua percepção. O modelo escolhido para o estudo foi Richard Walton, composto de oito critérios, cada um com seus respectivos indicadores. Além disso, para cada critério do modelo dimensional, a pesquisa buscou observar as questões que se relacionam com as necessidades dos funcionários. A metodologia utilizada na pesquisa é de natureza descritiva, buscaram-se fontes confiáveis para coletar os dados úteis para o desenvolvimento do estudo. No entanto, a pesquisa bibliográfica tem como objetivo descrever tais percepções dos docentes sobre a QVT. Com a aplicação do questionário estruturado, adotaram-se critérios como concordo e discordo

totalmente, e uma escala de 1 a 5, realizada no Google Forms. O estudo de caso foi investigado no contexto da vida real dos professores. Concluiu-se a QVT bem planejada, alinhado com objetivos traçados pela empresa, gera pontos positivos tanto para organização, quanto aos funcionários, assim uma ação interfere na outra.

PALAVRAS - CHAVE: Qualidade de vida; Critérios; Gestão de pessoas.

THE QUALITY OF LIFE AT TEACHING WORK: A HOME STUDY OF THE VIDAL HIGHER EDUCATION FACULTY

ABSTRACT: Companies need to be attentive to new work practices to guarantee competitiveness and differential in the market, through the quality of life at work offered to their employees. The objective of this research is to analyze the QLW, according to the eight criteria of Walton's model (1973), together with the professors of a private institution to identify their perception. The model chosen for the study was Richard Walton, composed of eight criteria, each with its respective indicators. In addition, for each criterion of the dimensional model, the research sought to observe the issues that relate to the needs of employees. The methodology used in the research is of a descriptive nature, reliable sources were sought to collect the useful data for the development of the study. However, the bibliographic research aims to describe such teachers' perceptions about QWL. With the application of the structured questionnaire, criteria were adopted, such as totally agree and disagree, and a scale of 1 to 5, performed on Google Forms. The case study was to investigate

the real-life context of teachers. The well-planned QLW concludes, in line with the objectives set by the company, it generates positive points for both the organization and the employees, so one action interferes with the other.

KEYWORDS: Quality of life; Criteria; People management.

1 | INTRODUÇÃO

As empresas sempre tiveram preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores, mas foi na década de 1920 que a maior ênfase ao funcionário no aspecto de condições de trabalho, segurança, bem-estar, valorização e motivação para desempenhar sua atividade de forma eficaz. (KUGORI, 2008)

Diante disso, as primeiras preocupações teóricas e práticas na área de qualidade envolviam basicamente a questão da qualidade do produto objetivando satisfazer a necessidade do cliente externo. Por causa disso, as empresas perceberam como é importante garantir a qualidade de vida dos seus colaboradores, através da remodelação de conceito e método no trabalho para atender as necessidades dos funcionários. (VASCONCELOS. et al, 2012)

Neste contexto, é importante as empresas implantarem programas de QVT de maneira que envolva a participação do colaborador nesse processo de implantação, no intuito de compatibilizar com a perspectiva dos funcionários, para isso acontecer o papel da gestão de pessoa é essencial para desenvolver ações preventivas no trabalho, bem como a motivação, satisfação, segurança, benefícios, recompensa salarial, são fatores que ajuda o colaborador a executar suas tarefas de forma eficiente e produtiva. (RIBEIRO; SANTANA, 2015)

Por consequência disso, as organizações percebem um aumento significativo de benefício da qualidade de vida no trabalho, principalmente na redução de rotatividade, absenteísmo e redução de fadiga. A partir disso, a investigação sobre os indicadores da QVT tem sido abordada sob diversos aspectos do modelo de trabalho. (FREITAS; SOUZA, 2009)

Segundo os autores Soprane e Brandão (2020), ressaltar a QVT pode ser definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social, o que resulta no crescimento pessoal e profissional, ou seja, esse equilíbrio contribui para que o indivíduo tenha adaptabilidade às mudanças, motivação para o trabalho e criatividade para inovar. Porém, algumas empresas não têm essa preocupação.

De acordo com autor Walton (1973) a QVT envolve um conjunto de variável que contribui para o alcance de metas da empresa e realização pessoal, bem como a compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humana, oportunidade crescimento e segurança, interação social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida

e relevância social da vida no trabalho.

O presente do artigo tem por objetivo de aplicar o modelo de Walton (1973), junto com os professores de uma instituição privada de ensino superior, localizada no Estado do Ceará, no intuito de identificar oito categorias da QVT na percepção dos docentes.

Objetivos específicos é investigar os oito critérios da qualidade de vida de Walton, com a finalidade de perceber alguns pontos críticos para possível melhoria em relação de como a empresa desenvolver sua ação para atender as necessidades básicas dos seus funcionários.

Mas o porquê estudarmos a QVT na empresa, para o autor Conte (2003) reside no simples fato de que passamos em ambiente de trabalho mais de oito horas por dia, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas, por isso que a empresa deve promover a qualidade de vida dos seus funcionários.

Preliminarmente, a importância do estudo sobre a QVT vem sendo fundamentado por diferentes enfoques teóricos ao longo dos anos, principalmente, a busca de compreender a realidade tanto da empresa quanto dos colaboradores. Logo que, a concepção da administração serve para fazer o paralelo entre as teorias científicas e práticas adotada pela organização no seu dia a dia para a qualidade de vida dos trabalhadores.

Quanto a relevância deste artigo, pode-se dizer que, o trabalho em questão da qualidade de vida no trabalho de acordo com o modelo de Walton, contribua para o entendimento e como uma ação é interligada a outra.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Transformação da QVT

O marco na história da QVT aconteceu no século XVIII durante a revolução industrial precisou-se de um novo modelo de produção, racionalização do trabalho e melhoria continua do processo envolvendo as tarefas realizadas e a qualidade dos produtos. Diante disso, a década de 1950 os atributos de Eric Trist e seus funcionários do Tavistockinstitute, desenvolveu novos métodos de trabalho chamado sociotécnico, agrupar o indivíduo em grupo para realizar as observações sobre o processo de operações. Já na década 1960, os Estados Unidos desenvolveram a national commission on productivity, identificou uma baixa na produtividade da indústria deste país, no intuito de alta a produtividade foi desenvolvido national center for productivity para realizar estudo sobre a qualidade de vida no trabalho na obtenção de reverter a situação do país e potencializar o crescimento. (PEREIRA; TREVELIN, 2020)

Diante deste contexto histórico da QVT, as empresas no ano de 1970 começaram a ter outra visão de seus colaboradores, a partir disso, investiram na área de recurso humano para contribuir o desenvolvimento humano, por meio de novas habilidades, competência e atitude do profissional. No início da década de 1980 muitas pesquisas se destacaram

no cenário internacional devido a QVT, ênfase em pesquisar e desenvolver melhoria das condições de trabalho. Por causa disso, a QVT foi se moldando a cada cenário até solidar no mercado com ferramenta que contribui para o sucesso organizacional. (PEREIRA; TREVELIN, 2020)

2.2 Conceito da QVT

Estratificando os conceitos da QVT na empresa é contribuir de fato para o crescimento profissional de modo que o ambiente de trabalho, remuneração e status são elementos que motive o colaborador a desenvolver novas habilidades, isto é, impacta diretamente no bem-estar físico, a saúde e a integridade física, por isso a empresa deve-se criar ambiente laboral mais seguro e agradável. (CHIAVENATO, 1999)

As pessoas passam grande parte do tempo no trabalho, as empresas devem desenvolver um conjunto de ações que permeia dentro e fora do ambiente laboral e possa contribuir de fato para o desenvolvimento profissional. Atualmente, o objetivo das organizações é promover ações de melhoria a saúde dos colaboradores, a partir disso, surgir o questionamento sobre a QVT, ou seja, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade. (SARTOR, 2020)

Diante desses conceitos, a importância da QVT nas empresas é adotar boas práticas para sanar as necessidades básicas dos colaboradores de maneira que envolva no processo de tomadas de decisão, melhora então o seu desempenho. Logo que, o processo de transformação constante requer uma gestão dinâmica do qual a empresa e os funcionários se molde de acordo com o cenário mercadológico. (LIMA; BAGGIO; FERNANDES, 2018)

2.3 Qualidade de Vida dos Docentes

Uma das profissões que se destaca no país, são os docentes de ter um papel fundamental para a formação dos discente. Desse modo, as faculdades exigem um maior tempo dos professores a desempenhar atividades tanto dentro e fora do ambiente laboral, pode impacta a qualidade de vida no sentido de usar maior parte da vida pessoal para atingir prazos acordado pela empresa. (PEREIRA; SILVA, 2020)

Por consequência disso, inúmera mudança que vem ocorrendo na relação do trabalho devido a precarização, presente nos processos de trabalho do magistério do ensino superior predomina a reconfiguração estrutural do trabalho no Brasil, pela necessidade de adaptar aos novos tempos global. (DRUCK, 2011)

Diante disso, a década de 1970 houve uma reestruturação universitária pela mudança de trabalho da época, havendo exigências de prazo cobrado com muita rigidez. Por essa razão, a produtivas era considerado o panorama do mundo laboral devido a precarização associado ao processo de forma flexível e adaptativa aos vínculos de empregatícios com suas obrigação e deveres da sua jornada. (BORSOI, 2012)

Além dos fatos citados, os estresse e síndrome Burnout nos docentes, por causa da sobrecarga de atividade, possibilitou as instituições a ser flexível e dinâmico no ambiente de trabalho, no intuito de promover o bem-estar e saúde mental dos professores com a contribuição dos aspectos da qualidade de vida para melhorar o desempenho da atividade. Desse modo, evitar quaisquer tipos de doenças, ocasionalmente pelo acúmulo de tarefas, quantidade curso e discente que tem de gerenciar. (SILVA; PIGANATTI, 2020)

Mediante os fatores expostos acima, a instituição de ensino superior ao desenvolver a QVT na percepção dos docentes para investigar as vantagens e desvantagens relacionado ao ambiente labora dentro e fora, por meio do aspecto psicossial, tecnológicos, físico e higiênicos, contribui para atender as necessidades reais dos professores de forma eficaz e eficiente, para garantir o sucesso organizacional. (BARROS, 2017)

2.4 A QVT no modelo de Walton (1973)

É um modelo que contribui para empresa remodelar a forma que opera diante de seus funcionários e serve para organização revisar sua forma de trabalho de acordo com o modelo da QVT proposto por Ricard Walton (1973). Além disso, é importante destacar os oitos critérios relacionado as dimensões do trabalho.

2.5 Compensação justa e adequada

São aspecto fundamental para promover a satisfação, motivação, engajamento e desempenho melhor devido uma compensação justa e adequada. Logo que, as empresas possuem as variáveis do trabalho, bem como condições laborais, bem-estar e responsabilidade que envolve o método de avaliação, no intuito de analisar um conjunto de fatores que pode gerar gargalo para o processo produtivo da organização. Diante deste contexto, os elementos de renda e remuneração justa são fatores que a empresa deve ter cuidado para evitar a insatisfação ou desmotivação, porque envolve quanto a empresa está disposto a pagar seus funcionários para executar tais atividade e se houver alguma mudança no mercado de trabalho ocasionam um aumento de renda ou baixa no salário por causa de uma crise por exemplo.

2.6 Condições de trabalho seguras e saudáveis

É a maneira que a empresa proporciona condições de trabalho seguras e saudável para o desempenho do colaborador tanto dentro quanto fora da instituição, serve para evitar algum tipo de problema de saúde física e mental relacionado ao trabalho. Outro fator a ser analisado pela organização é a idade do colaborador exercer alguma atividade que pode comprometer o bem-estar das pessoas. Logo, a jornada de trabalho ser 8:00 horas por dia e 48:00 horas por semana, envolve os fatores de compensação justa, condições de trabalho seguras, pagamento de horas extras requeridas para os funcionários que excedem a carga horaria semanal. Contudo, a organização desenvolver mecanismo que ajuda o colaborador a desempenha sua atividade agregar valor no sentido de garantir a

saúde organizacional.

2.7 Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humana

São mecanismo adotado pela empresa para obtê-lo de seus funcionários maiores produtividade, por meio de novas habilidade múltiplas, conhecimento e informação. Portanto, Walton (1997) afirmar que QVT só faz sentido para uma pessoa quando ela o acha importante e útil o trabalho, a partir da experiência adquirida com o cargo que o indivíduo ocupa. Contudo, a habilidade múltipla desenvolvida no trabalho possibilita um certo nível de autonomia, por essa razão, o líder é fundamental para dar feedback positivo e negativo para o crescimento profissional.

2.8 Oportunidade de crescimento e segurança

Se a empresa oferecer oportunidade de crescimento ao profissional de acordo com o plano de carreira, promoção de cargo maiores. Logo que, o comprometimento do funcionário ao desenvolver habilidade múltiplas, competência e responsabilidade tem mais chance de obtê-lo status, ascensão de cargo e dentre outros. Além disso, a desenvoltura destes colaboradores potencializa sua aprendizagem e serve para enfrentar diverso contexto mercadológico distinto. Apesar de tudo, elementos destacados são aspecto da QVT nas empresas possibilita diversos ganho tanto para o colaborador quanto instituição de modo satisfazer os seus interesses ambos os lados. Contudo, a organização investi em programa de treinamento e capacitação para promover a preparação do funcionário.

Interação social no trabalho

A organização promover a interação social entre os funcionários é fundamental para garantir o ambiente de trabalho agradável e dinâmico, por meio de abertura interpessoal para dar sugestão e compartilhar sentimento, não só isso, mas sim contempla a igualdade de oportunidade para a promoção de cargo ou status e o senso comunitário é associado ao companheirismo com os colegas de trabalho. Apesar de tudo, são fatores que melhora o clima organizacional devido os artifícios que a empresa utiliza para atender as perspectivas e necessidade dos colaboradores, por meio de ação preventivas.

2.9 Constitucionalismo

A política da organização em desenvolver e implantar o código de ética de maneira que o respeito e zelo pelo direito trabalhista funcione para o funcionário saber seu espaço no ambiente de trabalho de acordo com seu direito e deveres estabelecido pelas normas da empresa, tal qual a legislação trabalhista, privacidade pessoal e liberdade de expressão. Por consequência disso, esse mecanismo criado pela instituição atribui aos funcionários saber seu espaço na empresa, dessa maneira, está disposto a contribuir para o crescimento organizacional.

2.10 Trabalho e espaço total de vida

Está associado ao equilíbrio da vida pessoal e profissional de modo que consiga gerenciar sua jornada de trabalho, no intuito de ter tempo para o lazer em família, são características da QVT de proporcionar efeitos positivo na vida do indivíduo, ocasionar momentos de interação, aumentar a motivação e satisfação dentro e fora do ambiente laboral.

2.11 Relevância social da vida no trabalho

Está de acordo com a percepção do colaborador tem em relação ao seu trabalho, por essa razão, a empresa busca melhorar sua forma de trabalho para obtê-lo melhoria nos processos de responsabilidade social, tem como objetivo de aumentar autoestima e perspectiva integrada do todo. Além disso, atributos de valorização no trabalho gera percepção de valor por parte dos colaboradores é essencial para a imagem da empresa diante a comunidade. Contudo, são aspecto relevante para destacar seu trabalho na sociedade, no intuito de agregar valor percebidos e dentre outro.

3 | METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido em uma instituição de ensino superior que oferecem cursos de graduação em Administração, Direito, Análise e Desenvolvimento de Sistemas. A empresa possui 30 docentes dos quais 22 responderam o questionário de perguntas.

Para construir o questionário estruturado a partir do modelo de Walton (1973), utilizou-se o Likert que é uma ferramenta disponível no Google Forms, usando alguns critérios como, concordo totalmente e discordo totalmente de uma escala de 1 a 5 ponto composta por oito perguntas, no intuito de coletar os dados, por meio da percepção dos professores. Logo que, algumas perguntas foram adicionadas com a formação acadêmica, idade e gênero para construir os dados sociodemográfico.

Yin (2001) ressalta que o estudo de caso investiga um fenômeno contemporâneo dentro do contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003) ressaltar que a pesquisa bibliográfica possui levantamento de informação e dados para desenvolvimento da pesquisa, por meio de artigos já publicados e livros.

Além disso, as fontes utilizadas deste trabalho são fontes secundárias e encontradas com a ajuda de repositórios de conteúdos acadêmicos e científicos na internet, sobre a temática do trabalho QVT.

4 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Dados sociodemografico

De acordo com 22 professores entrevistados, 81% dos docentes são masculinos e 19% são compostas por mulheres, com idade que varia entre 23 e 51 anos, e cercar de 13,6% possui especialização, 81% mestrado e 4,5% doutorado.

4.2 Compensação justa e adequada

Totalizando 18,2% dos docentes concorda totalmente que a compensação justa e adequada atende suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicos, por meio da função desempenhada na empresa. Além disso, contribui para fatores de satisfação e motivação, 31,8% dos respondentes afirma que o salário pago pela a instituição corresponde a quantidade de horas trabalhada no mês a hora de aulas. Conseqüentemente gerar ponto positivo na percepção dos docentes sobre a QVT. 4,5% dos professores diz que a equidade salarial faz toda a diferença, 27,3% respondeu que a maioria das vezes seu salário não atende suas necessidades, dessa maneira impacta negativamente a percepção da QVT.

4.3 Condições de trabalho seguras e saudáveis

De acordo com a pesquisa 45,5% dos docentes afirma que a instituição de ensino superior tem a preocupação de promover o bem-estar, satisfação e motivação para realizar as atividades, 22,7% dos professores sentem seguro em realizar sua atividade, com isso concorda totalmente que a instituição oferece boas condições, que impacta positivamente a QVT. 4,5% dos respondentes possui uma jornada de trabalho exaustiva, 9,1% dos professores afirma que a instituição precisa de práticas novas no ambiente de trabalho e 18,2% que às vezes ou raramente se sentem seguro, acarretam assim uma desvantagem para a QVT, totalizando-se 31,8% discorda totalmente.

4.4 Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humana

Cerca de 63,6% dos docentes afirma que possui habilidade múltipla no seu ambiente de trabalho e tem a total liberdade de decidir o que fazer no trabalho cotidiano, denomina-se autonomia no trabalho, isso se dever pelos conhecimentos práticos e teóricos, 31,8% é completamente feliz pelo trabalho que executam, com isso contabiliza 95,4% concorda totalmente. Apenas 4,5% dos professores discordam totalmente que habilidades múltiplas e autonomia seja um fator importante para administrar as aulas e que precisa dos conhecimentos práticos e teóricos.

4.5 Oportunidade de crescimento e segurança

27,3% dos professores diz que a oportunidade crescimento é um fator importante para incentivar a criatividade, 13,6% dos docentes afirma que a instituição possui plano de carreira, 31,8% dos respondentes ressalta que o esforço, a dedicação, habilidades múltiplas,

competência, possibilita a elevação de cargo dentro da empresa. 18,2% dos docentes veem a chance de se promover na empresa com pouca ou nenhuma possibilidade, 9,1% acreditam nas chances de promover a cargos maiores.

4.6 Interação social no trabalho

72,7% do corpo docentes da Faculdade Vidal responderam que existem igualdade de oportunidade no seu ambiente de trabalho, companheirismo e bom relacionamento pessoal, desse modo concorda totalmente que instituição de ensino possibilita ambiente agradável. 13,6 dos professores diz que precisa mais de companheirismo para trocas de informação e interação. Aproximadamente 9,1% dos entrevistados, discordam totalmente, afirmando que não existe igualdade de oportunidade.

4.7 Constitucionalismo

Cerca de 34,8% dos professores responderam, que a empresa preza totalmente pela sua privacidade de forma respeitada, e ainda oferecem subsidio. 54,5% docentes afirmam que os direitos e liberdade de expressão tornam-se mais motivados para dar sugestões de melhorias e estão dispostos a contribuir mais para o crescimento organizacional. De acordo com o resultado obtido entre 4,5% e 9,1%, dos docentes discordam totalmente, porque existe pouca liberdade de expressão, por motivos constitucionais pelas normas, éticas e política da empresa.

4.8 Trabalho e espaço total de vida

Com 45,5% dos entrevistados consegui equilibrar sua vida pessoal e profissional, dessa maneira grande parte dos docentes tem um bom balanceamento, por causa do gerenciamento das atividades desenvolvidas, 13,6% às vezes não conseguir equilibrar, porque são muitos a tarefados e não tem tempo para o lazer com a família. Mesmo havendo uma discrepância no porcentual, o profissional concorda totalmente que consegui equilibrar sua vida social e profissional. Aproximadamente 22,7% concorda totalmente, que a instituição de ensino superior possui programas de capacitação que ajuda potencializar o conhecimento, a criatividade, atitude e desenvolvimento de habilidade. 13,6% discordam totalmente que a instituição precisa um pouco mais investir em programa de capacitação.

4.9 Relevância social da vida no trabalho

Aproximadamente 81,8% dos docentes concordam totalmente que o ensino de qualidade, contribui para o processo educativo na sociedade e agregar valor de conhecimento. 13,6% dos professores entendem que a Faculdade Vidal desempenha um ótimo papel na sociedade, por meio da educação de qualidade oferecida na comunidade. 4,5% dos docentes acreditam que nem sempre o seu trabalho é papel importante na sociedade.

51 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve a finalidade de descrever os oito critérios da QVT, segundo o modelo de Walton (1973), por meio da percepção dos professores e que precisam ser tomadas pelas organizações para evitar alguns pontos negativos.

A partir das revisões bibliográficas da pesquisa, a QVT contribui tanto a organização quanto aos funcionários de modo que agrega valores no sentido de gerar benefícios que abrange o bem-estar, condições do ambiente laboral, interação social, oportunidade de crescimento.

Por consequência disso, o estudo de caso da faculdade Vidal juntamente com docente contribuiu para analisar na prática de como a empresa utilizar a QVT para valorizar, motivar e satisfazer as necessidades de seu funcionário.

Além disso, a relevância desta temática atribuir valores para instituição no aspecto de garantir a saúde organizacional de maneira que não comprometa o bem-estar dos colaboradores e possa gerar benefício.

Diante disso, entende a QVT no modelo de Walton (1973), é essencial para avaliar atributos que a empresa utilizar, no intuito de analisar os pontos mais críticos devido aos docentes universitários de maneira que a variação do modelo que compõem de forma o risco ocupacional, está atrelado aos fatores intrínsecos pode acarretar emoções negativas.

Conclui-se que a QVT possui inúmeros benefícios tanto para organização, quanto funcionários. Além disso, a empresa precisa ficar atenta às novas práticas de trabalho para satisfazer as necessidades dos empregados, devido uma ação de um interferir diretamente na outra.

Contudo, as resposta e dados obtido, por meio da pesquisa, pode-se averiguar o nível da QVT na Faculdade Vidal, a partir da percepção dos docentes da empresa, possui pontos positivos e negativos diante o questionário aplicado.

REFERÊNCIAS

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, Espírito Santo, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/cpst/article/view/49623>. Acesso em: 26 abr. 2021.

BARROS, Marizeth Antunes. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, Faculdade Estácio do Rio Grande do Norte, v. 188, n. 16, p. 38-46, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/32347>. Acesso em: 26 abr. 2021

CONTE, Antônio Lazaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Fae Business**, São Paulo, v.7, p. 32-34, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999. 457 p.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno Crh**, [S.L.], v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792011000400004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo..> Acesso em: 25 abr. 2021.

FREITAS, André; SOUZA, Renata de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Sistemas e Gestão**, [S.L.], p. 136-154, 2009

KUROGI, Marcia Sumire. Qualidade de vida no trabalho e suas abordagens. **Revistas de Ciência Gerenciais**, São Paulo, v. 16, n. 12, p. 63-76, 2008. Disponível em: <https://revista.pgsskroton.com/index..> Acesso em: 26 abr. 2021.

LIMA, Vinicius Zanchet de; BAGGIO, Daniela; FERNANDES, Antônio Jorge. A importância da gestão de pessoa para qualidade de vida no trabalho. **Unifeso: humanos e sociais**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, p. 79-9, 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 f.

PEREIRA, Gizela Pedrazzoli; SILVA, Catarina Maria Gomes Duarte da. Prática de atividade física e qualidade de vida no trabalho do docente universitário: revisão bibliográfica. **Brazilian Journal Of Development**, Curitiba, v. 6, n. 10, p. 74997-75013, 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index>. Acesso em: 25 abr. 2021.

PEREIRA, Marriete Nagela; TREVELIN, Ana Teresa Colenci. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. **Revista Interface Tecnológica**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 219-231, 30 jul. 2020. Interface Tecnológica. <http://dx.doi.org/10.31510/infa.v17i1.716>. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index..> Acesso em: 25 abr. 2021.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista Iniciação Científica**, Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015. Disponível em: <https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigo>. Acesso em: 26 abr. 2021.

SOPRANE, Glenda de Almeida; BRANDÃO, Alisson Alencar Soares. Qualidade de vida no trabalho: uma análise de percepção dos colaboradores de um concessionária no ms. **Xsiconf: simpósio de Contabilidade e Finanças de Dourado**, [s. l], p. 1-2, 2020. Disponível em: <https://ocs.ufgd.edu.br/index>. Acesso em: 26 abr. 202.

SARTOR, Sandi Murís de Medeiros. Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do Curso de Eletrotécnica do IFSC – Campus Criciúma. **Instituto Federal**, Santa Catarina, p. 1-26, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/1426>. Acesso em: 25 abr. 2021.

SILVA, Catarina Maria Gomes Duarte da; PIGANATTI, Evelyn Schulz. Relação entre saúde emocional e qualidade de vida no trabalho de professores universitários: revisão da literatura. **Relação Entre Saúde Emocional e Qualidade de Vida no Trabalho de Professores Universitários: Revisão da Literatura**, Curitiba, v. 6, n. 10, p. 75058-75075, 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index..> Acesso em: 26 abr. 2021.

VASCONCELOS, Patrício Henrique de; ALVES, Carlos Eduardo Leitão; SANTOS, Suenya Freire do Monte; FRANCISCO, Antônio Carlos de. Qualidade de vida no trabalho docentes: Um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação Raí**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 79-97, abr. 2012.

WALTON, Richard John. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v.5, n.1, 1973.

YIN, K Robert. **Estudo e caso: planejamento e método**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 2, 9, 12, 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 47, 48, 61, 63, 64, 65, 69, 73, 74, 75, 77, 78, 81, 88, 94, 95, 96, 105, 106, 112, 115, 129, 146, 150, 154, 156, 167, 173, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 194, 197, 198, 199, 201, 202, 204, 212, 219, 220, 235

Ambiente 10, 12, 24, 25, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 49, 50, 52, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 81, 87, 97, 98, 133, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 156, 158, 160, 162, 163, 164, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 176, 180, 183, 187, 192, 205, 208, 214, 215, 218, 219

B

Brasil 2, 3, 4, 8, 37, 38, 40, 44, 45, 65, 77, 81, 99, 100, 109, 110, 147, 157, 166, 176, 177, 178, 179, 180, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 193, 199, 200, 201, 202, 219, 223, 224, 228, 234

Bullying 10, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

C

Capacitação 62, 69, 70, 71, 75, 76, 79, 84, 88, 90, 149, 152

CGU 10, 1, 2, 5, 6, 7, 8

Clima Organizacional 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 149

Colaborador 145, 147, 148, 149, 150, 205, 214, 216

Comunicação Organizacional 11, 135, 156, 158, 160, 161, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 211

Conforto 11, 51, 56, 60, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 120, 123, 126, 127, 128

Contratos Administrativos 11, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 76, 77, 78

Cooperativa 221, 230, 231, 232, 233

COVID-19 10, 2, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 18, 19, 113, 128, 183

Criminalidade 11, 96, 97, 98, 99, 100, 103, 105, 108, 109, 110, 115

D

Desempenho 11, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 60, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 72, 75, 76, 79, 80, 87, 89, 90, 106, 131, 132, 135, 136, 138, 147, 148, 168, 179, 195, 198, 206, 207, 211, 215, 217, 218, 219, 228, 235

Design thinking 95

Direito 1, 2, 3, 5, 8, 36, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 64, 77, 104, 130, 149, 150, 185, 188, 222, 223, 224, 227, 230, 231, 234

E

Economia 47, 64, 109, 110, 112, 115, 121, 133, 173, 177, 188, 200, 201, 228, 229, 234, 235

Eficiência 1, 48, 63, 65, 66, 77, 78, 82, 106, 112, 113, 115, 116, 120, 127, 128, 131, 134, 135, 136, 177, 179, 203, 204, 209, 211, 214, 216

Empatia 10, 36, 44

Empresa 51, 73, 74, 75, 95, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 163, 170, 172, 193, 204, 205, 208, 209, 210, 213, 214, 215, 216, 217, 221, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 229, 233, 234

Ensino Superior 11, 131, 132, 134, 144, 146, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 170, 173, 184, 186, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 199, 200, 201, 202

Estado 9, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 23, 32, 33, 36, 42, 51, 61, 82, 84, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 114, 133, 146, 156, 176, 178, 179, 184, 188, 194, 200, 202, 206, 216, 217, 221, 222, 223, 224, 227

Estratégia 12, 83, 84, 95, 121, 131, 133, 134, 197, 203, 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 235

F

Fiscalização 11, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 108

G

Gestão 9, 11, 12, 47, 48, 49, 50, 51, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 81, 84, 86, 87, 88, 89, 93, 94, 95, 96, 99, 105, 106, 107, 111, 112, 114, 121, 128, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 147, 153, 154, 161, 166, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 193, 203, 204, 205, 208, 209, 210, 211, 213, 219, 220, 235

I

Informação 73, 77, 78, 95, 128, 131, 149, 150, 152, 156, 157, 158, 163, 164, 165, 168, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 183, 196, 197, 203, 205, 208, 209, 211, 229

Inovação 79, 80, 83, 89, 90, 94, 95, 154, 171, 175, 179, 203, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 235

Insalubridade 226

L

Liderança 11, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 205, 208, 209, 213, 214, 215, 217, 220

M

Mercado 18, 82, 83, 98, 99, 104, 106, 108, 109, 116, 119, 132, 133, 136, 144, 147, 148,

157, 161, 166, 187, 190, 193, 196, 202, 209, 219, 228, 229

Militar 11, 79, 80, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 96, 98, 101, 102, 103, 106, 108, 109

Modelo 11, 12, 15, 17, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 48, 82, 92, 96, 112, 116, 118, 119, 121, 122, 123, 127, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 146, 148, 150, 153, 154, 176, 177, 183, 185, 186, 188, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 207, 223

Motivação 12, 38, 41, 48, 145, 148, 150, 151, 161, 168, 206, 207, 208, 212, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220

O

Obrigações Trabalhistas 12, 221, 222, 223, 224, 227, 230, 232, 233

Oportunidade 71, 99, 115, 128, 145, 149, 151, 152, 153, 187, 191

Organização 2, 9, 11, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 76, 79, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 133, 135, 136, 137, 138, 144, 146, 148, 149, 153, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 181, 189, 190, 193, 201, 205, 207, 208, 209, 211, 212, 214, 216, 217, 224, 227

P

Participação 11, 64, 70, 79, 80, 83, 85, 87, 89, 90, 91, 106, 128, 133, 145, 167, 192, 231

Percepção 12, 50, 51, 61, 63, 68, 87, 117, 119, 144, 146, 148, 150, 151, 153, 154, 175, 176, 181, 183, 186, 187, 193, 194, 195, 197, 198, 200

Periculosidade 226, 227

Polícia Militar 96, 98, 101, 102, 103, 106

Prescrição 10, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Prevenção 38, 42, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 106, 108, 109, 110

Processos Administrativos 10, 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 67, 69, 72, 73, 74, 135

Q

Qualidade 9, 11, 47, 48, 49, 50, 55, 59, 63, 69, 72, 73, 76, 82, 96, 104, 113, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 128, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 146, 147, 148, 152, 153, 154, 160, 162, 164, 166, 170, 177, 178, 179, 182, 183, 186, 187, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 199, 200, 202, 205, 216, 217

QVT 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153

R

Retenção 12, 186, 187, 195, 196, 198, 200, 223

S

Satisfação 47, 48, 49, 50, 51, 55, 112, 118, 119, 120, 124, 127, 128, 145, 147, 148, 150, 151, 163, 168, 177, 191, 192, 204, 206, 207, 215, 216, 219

Segurança 11, 2, 5, 42, 56, 59, 65, 74, 96, 97, 98, 99, 100, 105, 109, 110, 112, 113, 115,

116, 117, 118, 120, 125, 127, 128, 145, 149, 151, 193, 200, 206, 235

Servidores Públicos 12, 1, 2, 5, 7, 8, 31, 32, 33, 62, 71, 175, 176, 178, 183, 185

Setor Público 63, 64, 175, 176, 178, 179, 180, 182, 183, 193

Sociedade 10, 2, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 47, 80, 87, 97, 98, 99, 100, 106, 107, 109, 110, 115, 116, 127, 150, 152, 157, 161, 163, 167, 171, 172, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 192, 193, 223, 227, 228, 235

Stakeholders 82, 83, 94, 99, 107, 143, 207, 208

SWOT 79, 80, 86, 90, 91

T

Talentos 12, 203, 204, 205, 208, 209, 211, 213, 218

Trabalho 9, 11, 12, 1, 2, 36, 37, 38, 39, 44, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 76, 88, 91, 94, 98, 99, 104, 106, 107, 108, 109, 114, 121, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 158, 163, 166, 167, 168, 170, 175, 176, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 187, 190, 191, 201, 203, 205, 206, 210, 211, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 230, 231, 233, 234

Transporte 11, 99, 107, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 128




Tribunal 10, 1, 2, 4, 8, 36, 42, 43, 45, 96, 101, 102, 184

U

Universidade 1, 47, 51, 61, 77, 78, 79, 94, 96, 109, 110, 118, 131, 132, 133, 135, 138, 156, 170, 172, 173, 175, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 192, 193, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 208, 212, 213, 214, 235

V

Valor 12, 15, 18, 24, 27, 28, 30, 34, 44, 65, 66, 74, 120, 124, 131, 136, 148, 150, 152, 164, 186, 187, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 200, 204, 205, 225, 226, 228, 230, 231, 232

 www.arenaeditora.com.br
 contato@arenaeditora.com.br
 [@arenaeditora](https://www.instagram.com/arenaeditora)
 www.facebook.com/arenaeditora.com.br



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3


Ano 2021

 www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br
 @atenaeditora
 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3


Ano 2021