Disponível em: https://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico
ISSN 2177-4153

A percepção sobre Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo em uma organização de distribuição de frutas e hortifrutis em Cuiabá – Mato Grosso

Perceptions about Quality of Life at Work: a study in a fruit and vegetable distribution organization in Cuiabá – Mato Grosso

Brunna Nazario Corrêa[1], Julio Cezar de Lara[2] e Gustavo Domingos Sakr Bisinoto[3]

[1] Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), Brasil, Graduada em Tecnólogo de Gestão de Negócios, e-mail: bvcorrea24@gmail.com, ORCID: https://orcid.org/0009-0004-7075-5828

[2] Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), Brasil, Doutorado em Desenvolvimento Regional, e-mail: juliocezar.lara@unemat.br, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7275-0490

[3] Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), Brasil, Doutorado em Ciências Ambientais, e-mail: gustavo.bisinoto@unemat.br, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9801-490X

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

Recebido em: 31/10/2025 - Revisado em: 20/06/2026 - Aprovado em: 30/06/2026 - Disponível em: 30/06/2026

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) constitui um elemento relevante para o bem-estar dos trabalhadores e a gestão organizacional. Em atividades logísticas, compreender as percepções dos colaboradores sobre suas condições laborais contribui para identificar aspectos favoráveis e oportunidades de melhoria. Este estudo teve como objetivo analisar as percepções sobre QVT de colaboradores do setor logístico de uma distribuidora de frutas e hortifrutis localizada em Cuiabá, Mato Grosso. Trata-se de uma pesquisa aplicada, quantitativa e descritiva, realizada por meio de pesquisa de campo com 27 trabalhadores, selecionados por conveniência. Utilizou-se um questionário estruturado, adaptado do modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96), com 26 indicadores distribuídos nas dimensões biológica, psicológica, social e organizacional. Os dados foram analisados por frequências absolutas e relativas. Os resultados evidenciaram avaliações favoráveis na dimensão psicológica, com destaque para oportunidades de carreira (92,6%) e satisfação salarial (88,9%). A dimensão social apresentou avaliações negativas, enquanto a organizacional registrou predominância de respostas neutras, especialmente

quanto ao treinamento e desenvolvimento profissional (85,2%). Na dimensão biológica, também predominaram respostas neutras em diversos indicadores. Conclui-se que as percepções dos trabalhadores variam entre as dimensões, evidenciando a importância de uma avaliação integrada da QVT e a necessidade de atenção gerencial aos aspectos menos favoráveis.

Palavras-chave: QVT, BPSO-96, Gestão de Pessoas, Logística.

ABSTRACT

Quality of Work Life (QWL) is relevant to employee well-being and organizational management. In logistics activities, understanding employees' perceptions of their working conditions helps identify favorable aspects and opportunities for improvement. This study aimed to analyze the perceptions of QWL among logistics employees at a fruit and vegetable distribution company located in Cuiabá, Mato Grosso, Brazil. It was an applied, quantitative, and descriptive field study involving 27 employees selected through convenience sampling. Data were collected using a structured questionnaire adapted from the Biopsychosocial and Organizational Model (BPSO-96), comprising 26 indicators across four dimensions: biological, psychological, social, and organizational. Data were analyzed using absolute and relative frequencies. The results showed favorable evaluations in the psychological dimension, particularly regarding career opportunities (92.6%) and salary satisfaction (88.9%). The social dimension received negative evaluations, while neutral responses predominated in the organizational dimension, especially regarding training and professional development (85.2%). Neutral responses also predominated across several biological indicators. The findings indicate that employees' perceptions vary across QWL dimensions, highlighting the importance of an integrated assessment and greater managerial attention to less favorably evaluated aspects.

Keywords: QWL, BPSO-96, Human Resource Management, Logistics.

1. INTRODUÇÃO

O clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico e emocional existente nas organizações, sendo influenciado pela percepção dos colaboradores sobre relações interpessoais, comunicação e práticas de gestão. Ferreira (2013) destaca que fatores como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, políticas de bem-estar e relações saudáveis no ambiente de trabalho contribuem para uma convivência organizacional positiva. Assim, a percepção dessas condições varia conforme necessidades, expectativas e experiências individuais, condicionando a forma como os trabalhadores vivenciam o cotidiano laboral.

Diversos elementos estruturam essa percepção, incluindo cultura organizacional, políticas de benefícios e compensação, oportunidades de desenvolvimento profissional e condições de saúde e bem-estar. Nesse cenário, práticas de comunicação clara, colaboração, reconhecimento e suporte ao trabalhador tornam-se essenciais ao fortalecimento de ambientes produtivos.

Segundo Limongi-França (2013), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) compreende ações organizacionais voltadas à melhoria do ambiente laboral, contemplando desde condições físicas adequadas até procedimentos que promovam saúde, motivação e desenvolvimento humano. Incluem-se nesse escopo remuneração justa, reconhecimento, cultura organizacional favorável, políticas de valorização dos colaboradores e estímulos ao equilíbrio entre demandas profissionais e pessoais.

A análise da Qualidade de Vida no Trabalho em atividades logísticas apresenta particularidades relacionadas às exigências operacionais, às condições de trabalho e às práticas de gestão de pessoas. Nesse contexto, a utilização de uma perspectiva multidimensional permite examinar se as avaliações dos trabalhadores se apresentam de maneira convergente ou distinta entre aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Assim, o presente estudo busca contribuir para a compreensão dessas diferenças em uma unidade de distribuição de frutas e hortifrutis, oferecendo evidências empíricas sobre a percepção dos trabalhadores e subsídios para a discussão da QVT nesse contexto organizacional.

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

Trata-se de um conceito dinâmico, cuja configuração depende do contexto de cada organização. Elementos como compensação e benefícios, reconhecimento e oportunidades de crescimento profissional, aliados a práticas de gestão que valorizem o indivíduo, contribuem para a retenção de talentos, a satisfação interna e os melhores resultados organizacionais. No setor de distribuição de frutas e hortifrútis, marcado por atividades operacionais intensas, a QVT ganha relevância adicional, pois as condições de trabalho impactam diretamente o desempenho, a motivação e a permanência dos colaboradores.

Diante do exposto, estabelece-se a seguinte questão norteadora da pesquisa: como os colaboradores do setor logístico de uma distribuidora de produtos hortifrutícolas percebem a Qualidade de Vida no Trabalho? Nesse sentido, o estudo tem como objetivo geral analisar a percepção dos colaboradores do setor logístico de uma distribuidora de produtos hortifrutícolas, localizada em Cuiabá, Mato Grosso, acerca da QVT. Para tanto, definem-se como objetivos específicos: (a) sistematizar os fundamentos teóricos e conceituais da QVT, com base na literatura científica; (b) identificar as práticas e os mecanismos organizacionais associados à promoção da QVT; e (c) identificar e analisar os fatores que influenciam a percepção dos colaboradores acerca da QVT no contexto organizacional investigado.

A relevância desta temática evidencia-se na crescente demanda por ambientes laborais mais humanizados, capazes de promover saúde física e emocional, reduzir rotatividade e elevar a produtividade. Em setores operacionais, como o de distribuição de frutas e hortifrutis, essa análise torna-se ainda mais significativa, pois as condições de trabalho tendem a impactar diretamente o desempenho, a motivação e a permanência dos colaboradores, reforçando a importância de compreender sua percepção sobre a QVT.

Este artigo está organizado em cinco seções. Na primeira, apresentam-se o contexto, o problema, os objetivos e a justificativa. A segunda seção desenvolve o referencial teórico, abordando clima organizacional, motivação e QVT. A terceira descreve a metodologia (tipo de estudo, abordagem, instrumento e critérios de análise). A quarta seção apresenta e discute os resultados à luz do modelo BPSO-96. Por fim, a quinta seção reúne as considerações finais, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

Revista Capital Científico - Volume 24 - n. 2. Abr/Jun 2026.
DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITOS E PERSPECTIVAS

A QVT constitui um importante campo de estudo da gestão de pessoas, relacionado às condições laborais, à satisfação e ao bem-estar dos trabalhadores. Para Limongi-França (2013), a QVT compreende um conjunto de ações organizacionais destinadas à melhoria do ambiente de trabalho, contemplando aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais que influenciam a experiência dos indivíduos. Nessa perspectiva, a valorização dos trabalhadores envolve não apenas condições adequadas para a realização das atividades, mas também práticas de reconhecimento, desenvolvimento profissional e promoção da saúde.

O clima organizacional representa um dos elementos associados à percepção da QVT. Ferreira (2013) destaca a importância das relações interpessoais, da comunicação e do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para a construção de ambientes de trabalho favoráveis. De maneira complementar, Chiavenato (2005) relaciona o clima organizacional à motivação dos funcionários e às características do ambiente que influenciam suas atitudes e comportamentos. A motivação, por sua vez, envolve necessidades e expectativas individuais, podendo ser influenciada pelo reconhecimento profissional, pelas recompensas e pelas oportunidades de crescimento (Chiavenato, 1999).

A QVT também se relaciona às políticas de gestão de pessoas e à cultura organizacional. Araújo, Araújo e Barreto (2022), ao investigarem trabalhadores de empresas de eventos e cerimoniais do Rio Grande do Norte, identificaram condições desfavoráveis relacionadas à remuneração, ao reconhecimento e às oportunidades de treinamento. Os resultados demonstram a relevância de compreender como as práticas de gestão de pessoas são percebidas pelos trabalhadores, considerando suas necessidades e as particularidades das atividades desenvolvidas.

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

De modo semelhante, Guedes *et al* (2022), em estudo realizado no setor hoteleiro, identificaram relações entre a cultura organizacional e as práticas de QVT, destacando a importância dos valores institucionais e da sistematização dos processos de trabalho. Esses estudos reforçam que a QVT não depende exclusivamente das condições físicas ou da remuneração, mas envolve diferentes aspectos da relação entre trabalhadores e organizações, exigindo uma compreensão multidimensional.

2.2 MODELO BIOPSICOSSOCIAL E ORGANIZACIONAL (BPSO-96)

Entre as abordagens utilizadas para compreender a Qualidade de Vida no Trabalho, destaca-se o modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96), desenvolvido por Limongi-França (1996). O modelo considera quatro dimensões inter-relacionadas: biológica, psicológica, social e organizacional, permitindo examinar diferentes componentes do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores.

A dimensão biológica compreende aspectos relacionados à saúde física, segurança, ergonomia, alimentação e prevenção de acidentes. A dimensão psicológica contempla necessidades individuais de reconhecimento, autoestima, relações interpessoais e desenvolvimento profissional. A dimensão social envolve o suporte oferecido aos trabalhadores, incluindo benefícios, assistência educacional e oportunidades de lazer. Por sua vez, a dimensão organizacional considera as políticas e práticas de gestão, a imagem institucional, a comunicação e os procedimentos internos da organização (Limongi-França, 1996).

O modelo distingue os esforços organizacionais voltados à promoção da QVT, tratados como variáveis independentes, dos indicadores relacionados à satisfação percebida pelos trabalhadores, denominados variáveis dependentes. Essa distinção permite compreender que a existência de práticas organizacionais e a satisfação dos indivíduos com essas práticas representam aspectos diferentes da avaliação da QVT.

Schirrmeister e Limongi-França (2019), ao estudarem a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional no contexto portuário, também utilizaram a perspectiva biopsicossocial e organizacional,

Revista Capital Científico - Volume 24 - n. 2. Abr/Jun 2026.
DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

demonstrando sua aplicabilidade na investigação de ambientes caracterizados por diferentes condições e relações de trabalho.

No presente estudo, adota-se o BPSO-96 como referência para organizar e interpretar as percepções dos colaboradores do setor logístico, considerando os indicadores de satisfação distribuídos nas quatro dimensões. O Quadro 1 apresenta as variáveis dependentes e os respectivos indicadores utilizados como referência para a investigação.

Quadro 1. Variáveis dependentes: grau de satisfação dos empregados

Área de Investigação	**Descrição**	**Indicador Específico**
Biológica	Satisfação percebida quanto aos programas e serviços que garantam bem-estar físico ou recuperação de doenças e manifestações clínicas.	• Índices de acidente de trabalho • Conscientização, saúde e segurança • Conforto Físico/insalubridade • Alimentação
Psicológica	Satisfação percebida quanto ao atendimento das necessidades individuais de reconhecimento, autoestima e desenvolvimento.	• Critérios de recrutamento/seleção • Avaliação de desempenho/carreira • Camaradagem • Vida pessoal preservada
Social	Satisfação percebida quanto ao suporte social e benefícios legais e espontâneos	• Envolvimento da família • Assistência à educação formal • Realização de esportes
Organizacional	Satisfação percebida com relação à política organizacional: o que a empresa faz e reflete no funcionário.	• Imagem da empresa • Valorização do produto • Qualidade das informações geradas para comunicação interna

Fonte: Limongi-França (1996)

A utilização desse modelo permite analisar as percepções dos trabalhadores de maneira integrada, sem pressupor que avaliações positivas em determinada dimensão correspondam necessariamente a resultados semelhantes nas demais. Dessa forma, a abordagem multidimensional oferece uma base teórica para identificar diferenças entre os aspectos investigados e compreender a QVT no contexto organizacional estudado.

2.3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE QVT EM CONTEXTOS OPERACIONAIS E LOGÍSTICOS

Pesquisas empíricas sobre QVT demonstram que as percepções dos trabalhadores podem variar conforme as características das atividades e as

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

práticas de gestão adotadas pelas organizações. Andrade, Limongi-França e Stefano (2019), em investigação com servidores públicos municipais, analisaram as dimensões da QVT e sua relação com a justiça organizacional. Os autores identificaram avaliações menos favoráveis dos aspectos sociais, evidenciando a importância dos benefícios e do suporte oferecido aos trabalhadores na compreensão da QVT.

Em outro contexto, Silva, Santos e Silva (2021) investigaram a percepção de operadores de telemarketing em uma empresa de call center localizada em Imperatriz, Maranhão. Os resultados indicaram avaliações predominantemente satisfatórias em relação à QVT, embora tenham sido identificados aspectos que demandavam atenção, especialmente quanto às oportunidades de crescimento profissional e às condições do ambiente de trabalho. O estudo evidencia que percepções favoráveis sobre determinados elementos não eliminam a existência de avaliações negativas em outros componentes da experiência laboral.

Araújo, Araújo e Barreto (2022), por sua vez, identificaram, entre trabalhadores de empresas de eventos e cerimoniais, dificuldades relacionadas à remuneração, ao reconhecimento profissional e às oportunidades de treinamento. Já Guedes *et al* (2022) destacaram, no setor hoteleiro, a importância das práticas de gestão e da cultura organizacional para a promoção da QVT. Embora desenvolvidas em contextos distintos, essas investigações demonstram a necessidade de considerar as particularidades organizacionais na interpretação da satisfação dos trabalhadores.

Essas evidências contribuem para compreender que a QVT não deve ser avaliada exclusivamente por indicadores isolados, como remuneração, benefícios ou relações interpessoais. A análise conjunta das diferentes dimensões permite identificar aspectos favoráveis e fragilidades que podem coexistir em uma mesma organização. Nesse sentido, o modelo BPSO-96 oferece uma perspectiva adequada para investigar as percepções dos colaboradores do setor logístico de uma distribuidora de frutas e hortifrutis, considerando as condições de trabalho, as relações profissionais, os benefícios sociais e as práticas organizacionais.

3 METODOLOGIA

Revista Capital Científico - Volume 24 - n. 2. Abr/Jun 2026.
DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, uma vez que busca gerar conhecimentos práticos voltados à compreensão de um fenômeno específico no contexto organizacional, atendendo a interesses locais, conforme Silva e Menezes (2005). Adotou-se uma abordagem quantitativa, considerando que os dados foram obtidos por meio de questionário estruturado, com perguntas fechadas, e analisados mediante frequências absolutas e relativas, permitindo descrever as percepções dos participantes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois procura registrar e descrever fatos sem interferência do pesquisador, identificando características do fenômeno investigado (Prodanov e Freitas, 2013). Também se caracteriza como pesquisa de campo, uma vez que a coleta de dados ocorreu no ambiente real de atuação dos colaboradores, permitindo investigar suas percepções sobre as condições de trabalho na organização (Prodanov e Freitas, 2013).

A investigação foi realizada em uma distribuidora de frutas e hortifrutis localizada no município de Cuiabá, Mato Grosso, junto aos colaboradores do setor logístico. Na data de início do estudo, essa unidade possuía aproximadamente 60 funcionários no referido setor. A amostra foi não probabilística, definida por conveniência e acessibilidade, conforme Reis (2008). Ao todo, participaram 27 funcionários com a coleta realizada entre os dias 2 e 4 de dezembro de 2023. Por se tratar de uma amostra não probabilística, os resultados representam as percepções dos participantes, não permitindo generalizações estatísticas para a totalidade dos trabalhadores da organização.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário estruturado, adaptado do instrumento de avaliação de indicadores empresariais de QVT desenvolvido por Limongi-França (1996), composto por perguntas fechadas, respondidas por escrito pelos participantes e sem a presença da pesquisadora, conforme definição de Marconi e Lakatos (2003). Foram utilizados 26 indicadores de satisfação, distribuídos nas quatro dimensões do modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96): biológica (oito indicadores), psicológica (seis), social (seis) e organizacional (seis). O instrumento também contemplou questões de caracterização dos participantes, referentes ao sexo e ao tempo de serviço na organização.

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

A adaptação do questionário consistiu principalmente na substituição da escala original de 0 a 10 por cinco categorias de satisfação: muito insatisfeito, insatisfeito, neutro, satisfeito e muito satisfeito. Foi mantida a opção específica N/T, correspondente à indicação de que a ação não existe na empresa, apresentada nas tabelas como "não se aplica". Essa categoria foi considerada separadamente dos níveis de satisfação. A escolha do instrumento esteve relacionada à proximidade dos pesquisadores com os colaboradores e à necessidade de assegurar praticidade e sigilo durante a coleta.

A técnica de análise utilizada foi a análise descritiva dos dados, que consiste em organizar e sintetizar as informações coletadas, permitindo identificar padrões no conjunto de respostas e apresentá-los por meio de tabelas, conforme recomendado por Reis (2008). Os resultados foram organizados em frequências absolutas e relativas, considerando as respostas dos 27 participantes aos 26 indicadores investigados, totalizando 702 respostas válidas. Os percentuais foram calculados a partir das frequências absolutas de cada categoria, em relação ao total de respondentes, e arredondados para uma casa decimal. A interpretação dos resultados foi orientada pelas quatro dimensões do modelo BPSO-96.

Quanto aos aspectos éticos, os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e autorizaram voluntariamente sua participação por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), registrado no próprio questionário. Foram observados os preceitos éticos da pesquisa, assegurando-se a confidencialidade das informações, a preservação da identidade dos participantes e a utilização dos dados exclusivamente para fins científicos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A organização analisada atua na produção e distribuição de frutas e hortifrutis e possui trajetória consolidada no mercado nacional desde a década de 1990, quando iniciou suas atividades com a produção e comercialização de morangos. Com o crescimento operacional e a expansão comercial ao longo dos anos, ampliou sua atuação para diversos Estados brasileiros.

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

A unidade localizada em Cuiabá, Mato Grosso, onde a pesquisa foi realizada, está em funcionamento há aproximadamente dez anos. Instalada no Centro de Distribuição da CEASA, no distrito industrial, a unidade dispõe de uma infraestrutura de dois pavimentos e recursos tecnológicos destinados a garantir a qualidade dos produtos distribuídos, incluindo frutas, legumes e verduras. Em dezembro de 2023, a unidade contava com 103 colaboradores.

A estrutura organizacional da empresa é composta por uma matriz situada no Estado de Minas Gerais, três filiais (duas em Minas Gerais e uma em São Paulo) e cinco centros de distribuição nos Estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Maranhão, São Paulo e Rio de Janeiro. No contexto mato-grossense, a empresa está estruturada em quatro setores: Recursos Humanos, Financeiro, Comercial e Logística.

Esta pesquisa concentrou-se nos colaboradores do setor logístico da unidade de Cuiabá (MT), considerando a relevância desse setor para o funcionamento operacional e para o fluxo de distribuição dos produtos comercializados.

4.1 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DE QVT (MODELO DE BPSO-96)

A interpretação dos resultados foi realizada com base no modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96), proposto por Limongi-França (1996), que compreende quatro dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho: biológica, psicológica, social e organizacional. As análises refletem as percepções dos 27 colaboradores participantes da pesquisa, considerando os indicadores de satisfação de cada dimensão.

Para a interpretação das Tabelas 1 a 5, os resultados são apresentados em frequências absolutas ou percentuais, conforme a natureza das informações. Nas Tabelas 2 a 5, as categorias de resposta são identificadas pelas siglas NSA (não se aplica, indicando que o participante considera a ação inexistente na empresa), MI (muito insatisfeito), I (insatisfeito), N (neutro), S (satisfeito) e MS (muito satisfeito). As avaliações negativas correspondem à soma de MI e I, enquanto as positivas compreendem S e MS. As respostas neutras e NT são analisadas separadamente. Os percentuais foram calculados sobre os 27 participantes e arredondados para uma casa decimal, podendo ocorrer pequenas diferenças nas somas em razão do arredondamento.

Revista Capital Científico - Volume 24 - n. 2. Abr/Jun 2026.
DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

Inicialmente, apresentou-se o perfil dos participantes. Todos os trabalhadores que responderam ao questionário são do sexo masculino. Em relação ao tempo de permanência na organização, os dados encontram-se na Tabela 1.

Tabela 1. Tempo de serviço dos funcionários da organização em dezembro de 2023

Tempo de serviço	Número	Percentual (%)
De 2 a 6 meses	13	48,1
De 7 a 12 meses	9	33,3
De 21 a 24 meses	4	14,8
84 meses	1	3,7

Fonte: Autores, 2026.

Observa-se que 22 participantes (81,5%) possuíam até 12 meses de vínculo com a organização, evidenciando a predominância de trabalhadores com menor tempo de serviço. Esse resultado caracteriza o perfil dos respondentes, mas não permite, isoladamente, afirmar a existência de elevada rotatividade, uma vez que não foram analisados registros de admissões e desligamentos.

No que se refere à dimensão biológica, relacionada à saúde física, à prevenção de acidentes, às condições ergonômicas e ao bem-estar dos trabalhadores, os resultados estão organizados na Tabela 2.

Tabela 2. Percepções sobre os aspectos biológicos da QVT - BSPO

ASPECTOS BIOLÓGICOS	NSA	MI	I	N	S	MS
Semana Interna de Prevenção de Acidentes	0,0	0,0	25,9	63,0	0,0	11,1
Controle dos riscos ergonômicos e ambientais	0,0	0,0	22,2	63,0	14,8	0,0
Atendimento do ambulatório	3,7	11,1	14,8	59,3	11,1	0,0
Atendimento do convênio médico	22,2	11,1	14,8	37,0	14,8	0,0
Oportunidade de realizar ginástica no trabalho	18,5	3,7	37,0	25,9	14,8	0,0
Qualidade das Refeições oferecidas pela empresa	14,8	11,1	25,9	29,6	18,5	0,0
Estado geral de saúde dos colegas e superiores	11,1	3,7	33,3	33,3	18,5	0,0
Qualidade da atuação da CIPA's	7,4	7,4	22,2	40,7	22,2	0,0

Fonte: Autores, 2026.

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

Os resultados da dimensão biológica evidenciam a predominância de respostas neutras em diferentes indicadores, especialmente na Semana Interna de Prevenção de Acidentes e no controle dos riscos ergonômicos e ambientais, ambos com 63,0%, e no atendimento ambulatorial, com 59,3%. Esses percentuais demonstram que a maioria dos participantes não manifestou satisfação ou insatisfação em relação aos aspectos avaliados, não sendo possível identificar, com base nos dados coletados, os fatores associados a essa neutralidade.

Entre os indicadores com avaliações negativas mais expressivas, destaca-se a oportunidade de realizar ginástica laboral, com 40,7% de insatisfação, seguida da qualidade das refeições oferecidas pela empresa e do estado geral de saúde dos colegas e superiores, ambos com 37,0%. Esses resultados apontam aspectos que merecem atenção no âmbito das condições de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

As avaliações positivas apresentaram percentuais relativamente reduzidos, destacando-se a satisfação com a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), indicada por 22,2% dos participantes.

Esses resultados demonstram que a dimensão biológica reúne percepções distintas, com predominância de neutralidade e insatisfação em diversos aspectos, sem que isso permita afirmar a inexistência de políticas ou programas de saúde e segurança na organização.

À luz do modelo BPSO-96, Limongi-França (1996; 2013) destaca que a dimensão biológica envolve condições relacionadas à preservação da saúde, à segurança e à prevenção de riscos no ambiente de trabalho. Nesse sentido, os resultados evidenciam a importância de avaliar as condições de saúde e segurança percebidas pelos colaboradores do setor logístico, especialmente quanto às oportunidades de ginástica laboral, à alimentação e aos serviços de assistência à saúde. Essas informações oferecem subsídios para que a organização examine suas práticas e identifique possibilidades de aprimoramento das condições de trabalho.

A segunda dimensão analisada foi a psicológica, relacionada às percepções dos colaboradores quanto ao reconhecimento, às relações interpessoais, às oportunidades de desenvolvimento profissional e à satisfação pessoal. Foram avaliados aspectos como confiança nos critérios de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, clima de camaradagem,

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

oportunidades de carreira, satisfação salarial e preservação da vida pessoal, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3. Percepções sobre os aspectos psicológicos da QVT - BSPO

ASPECTOS PSICOLÓGICOS	NSA	MI	I	N	S	MS
Confiança nos critérios de recrutamento e seleção	0,0	0,0	7,4	22,2	25,9	44,4
Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	0,0	0,0	3,7	18,5	37,0	40,7
Clima de camaradagem entre as pessoas	0,0	0,0	0,0	18,5	37,0	44,4
Oportunidade de carreira	0,0	0,0	0,0	7,4	48,1	44,4
Satisfação com o salário	0,0	0,0	0,0	11,1	40,7	48,1
Ausência de interferência na vida pessoal	0,0	0,0	0,0	18,5	44,4	37,0

Fonte: Autores, 2026.

Os resultados da dimensão psicológica revelam avaliações predominantemente positivas, destacando-se a satisfação com as oportunidades de carreira (92,6%), com o salário (88,9%) e com o clima de camaradagem entre os colegas (81,5%). Também foram observadas avaliações favoráveis quanto à ausência de interferência na vida pessoal (81,5%), à forma de avaliação do desempenho (77,8%) e à confiança nos critérios de recrutamento e seleção (70,4%). Esses resultados indicam que os participantes percebem positivamente diferentes aspectos relacionados à remuneração, às relações interpessoais e ao desenvolvimento profissional.

A elevada satisfação com as oportunidades de carreira merece destaque, especialmente por representar o indicador mais bem avaliado dessa dimensão. Da mesma forma, a satisfação salarial e o clima de camaradagem demonstram percepções favoráveis quanto à remuneração e à convivência no ambiente de trabalho. Entretanto, tais avaliações não permitem, isoladamente, comprovar a efetividade das políticas de gestão de pessoas ou seus efeitos sobre o desempenho e o comprometimento organizacional.

Esses resultados encontram respaldo nas contribuições de Chiavenato (1999; 2005), que relaciona motivação, reconhecimento, recompensas e oportunidades de desenvolvimento às experiências dos indivíduos no ambiente organizacional. Sob a perspectiva de Limongi-França (1996; 2013), a dimensão psicológica contempla necessidades individuais de reconhecimento, autoestima e desenvolvimento profissional. Assim, os resultados evidenciam uma percepção favorável dos trabalhadores quanto aos indicadores

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

psicológicos investigados, constituindo um aspecto positivo da QVT na organização estudada.

A terceira dimensão analisada foi a social, que, conforme o modelo BPSO-96 de Limongi-França (1996), contempla os benefícios oferecidos pela organização, o suporte social e as condições que favorecem o bem-estar dos trabalhadores, incluindo assistência educacional, oportunidades de lazer e apoio às necessidades pessoais e familiares. As percepções dos colaboradores sobre esses aspectos encontram-se sintetizadas na Tabela 4.

Tabela 4. Percepções sobre os aspectos sociais da QVT – BSPO

ASPECTOS SOCIAIS	NSA	MI	I	N	S	MS
Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercado)	44,4	40,7	11,1	3,7	0,0	0,0
Oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões, etc.)	37,0	37,0	22,2	3,7	0,0	0,0
Atendimento aos filhos (creche, escola)	40,7	37,0	18,5	3,7	0,0	0,0
Qualidade da cesta básica	33,3	51,9	11,1	3,7	0,0	0,0
Qualidade dos seguros de previdência privada	37,0	44,4	11,1	7,4	0,0	0,0
Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, profissionalizantes, etc)	37,0	59,3	3,7	0,0	0,0	0,0

Fonte: Autores, 2026.

Os resultados da dimensão social evidenciam avaliações predominantemente negativas, acompanhadas de percentuais expressivos de respostas indicando a inexistência das ações investigadas. Destaca-se o financiamento para cursos externos, com 63,0% de avaliações negativas, sendo 59,3% de participantes muito insatisfeitos e 3,7% insatisfeitos. Nesse indicador, os demais 37,0% assinalaram a opção não se aplica. Também foram identificados elevados percentuais de insatisfação quanto à qualidade da cesta básica (63,0%), às oportunidades de lazer (59,3%) e aos seguros de previdência privada (55,6%).

Nos indicadores relacionados aos convênios comerciais e ao atendimento aos filhos, 44,4% e 40,7% dos participantes, respectivamente, assinalaram a opção NSA, indicando perceber a inexistência dessas ações na organização. Entretanto, essa categoria não deve ser confundida com insatisfação, pois representa uma percepção distinta, tampouco permite comprovar a ausência efetiva dos benefícios sem informações complementares da empresa. Observa-se, ainda, que nenhum dos indicadores sociais recebeu avaliações positivas,

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

demonstrando um padrão desfavorável nessa dimensão entre os trabalhadores pesquisados.

Esses resultados dialogam com Andrade, Limongi-França e Stefano (2019), que, em pesquisa com servidores públicos municipais, também identificaram os aspectos sociais entre aqueles com menores índices de satisfação. Para Limongi-França (1996; 2013), os benefícios complementares e o suporte social integram a compreensão multidimensional da QVT, considerando as necessidades dos trabalhadores para além das atividades profissionais. Nesse sentido, os resultados desta investigação indicam que a dimensão social constitui um dos principais pontos de atenção gerencial, especialmente quando comparada às avaliações predominantemente favoráveis da dimensão psicológica.

Embora os participantes tenham manifestado elevada satisfação salarial, as avaliações negativas dos benefícios sociais demonstram que a percepção favorável da remuneração não se estende necessariamente às demais formas de suporte oferecidas pela organização. Essa diferença reforça a importância de analisar as dimensões da QVT de maneira integrada, reconhecendo que a satisfação com determinados aspectos do trabalho pode coexistir com avaliações desfavoráveis de outros indicadores.

A quarta dimensão analisada foi a organizacional, que contempla as percepções dos colaboradores sobre políticas internas, processos de gestão, oportunidades de treinamento, participação nas decisões, imagem institucional e rotinas administrativas, conforme o modelo BPSO-96 de Limongi-França (1996). Os resultados referentes a essa dimensão encontram-se apresentados na Tabela 5.

Tabela 5. Percepções sobre os aspectos organizacionais da QVT – BSPO

ASPECTOS ORGANIZACIONAIS	NSA	MI	I	N	S	MS
Imagem da empresa junto aos funcionários	0,0	0,0	14,8	77,8	7,4	0,0
Oportunidade de treinamento e desenvolvimento Profissional	0,0	0,0	7,4	85,2	3,7	3,7
Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	0,0	0,0	7,4	77,8	14,8	0,0
Oportunidade de participar de comitês de decisão	0,0	0,0	3,7	66,7	22,2	7,4
Qualidade dos procedimentos administrativos (ausência de burocracia)	0,0	0,0	11,1	59,3	29,6	0,0

Revista Capital Científico - Volume 24 - n. 2. Abr/Jun 2026.
DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos, etc.)	0,0	0,0,	3,7	63,0	25,9	7,4

Fonte: Autores, 2025.

Os resultados da dimensão organizacional revelam predominância de respostas neutras em todos os indicadores investigados, especialmente nas oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional (85,2%), na imagem da empresa junto aos funcionários (77,8%) e nas melhorias dos processos de trabalho e novas tecnologias (77,8%). Essa predominância indica que a maioria dos participantes não manifestou avaliações positivas ou negativas sobre esses aspectos, não sendo possível determinar, a partir do instrumento aplicado, as razões dessa neutralidade.

Entre os indicadores com maior percentual de avaliações positivas, destacam-se o atendimento às rotinas de pessoal (33,3%), a qualidade dos procedimentos administrativos (29,6%) e as oportunidades de participação em comitês de decisão (29,6%). Entretanto, esses resultados são acompanhados por percentuais de neutralidade superiores a 59,0%, demonstrando que as avaliações favoráveis não representam a percepção predominante dos trabalhadores. Quanto à imagem da empresa, observa-se 14,8% de insatisfação e apenas 7,4% de satisfação, enquanto 77,8% dos participantes apresentaram respostas neutras.

Um aspecto relevante emerge da comparação com a dimensão psicológica, na qual 92,6% dos participantes manifestaram satisfação com as oportunidades de carreira. Em contrapartida, na dimensão organizacional, 85,2% responderam de forma neutra quanto às oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional. Essa diferença demonstra que as percepções favoráveis sobre possibilidades de crescimento não se reproduzem necessariamente nas avaliações relativas à capacitação profissional. Contudo, os dados não permitem estabelecer as razões dessa diferença nem afirmar a existência ou a ausência de programas de treinamento na organização.

Sob a perspectiva de Limongi-França (1996; 2013), a dimensão organizacional envolve políticas e práticas de gestão que integram a percepção dos trabalhadores sobre a QVT. Guedes *et al* (2022) também destacam a relação entre cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho, ressaltando a importância da organização dos processos e das diretrizes de gestão de pessoas. Nesse contexto, os resultados desta pesquisa apontam para

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

a necessidade de maior atenção aos indicadores organizacionais, particularmente às oportunidades de treinamento, à comunicação interna e à participação dos trabalhadores, sem que a predominância de respostas neutras seja interpretada como comprovação de desconhecimento ou insatisfação.

Dessa forma, a dimensão organizacional apresenta um padrão distinto daquele observado na dimensão psicológica, caracterizado pela predominância de neutralidade e por percentuais mais reduzidos de satisfação. Os resultados oferecem subsídios para a avaliação das práticas organizacionais e reforçam a importância de considerar conjuntamente as quatro dimensões do modelo BPSO-96, uma vez que percepções favoráveis em determinados aspectos da QVT não correspondem necessariamente a avaliações semelhantes nas demais dimensões.

4.2 MECANISMOS E PRÁTICAS DE QVT IDENTIFICADOS NA ORGANIZAÇÃO

Além da análise das quatro dimensões do modelo BPSO-96, mostrou-se relevante identificar os mecanismos e práticas associados à QVT a partir das percepções dos colaboradores. Os resultados evidenciam avaliações favoráveis sobretudo na dimensão psicológica, enquanto as dimensões biológica e social apresentam aspectos que demandam maior atenção. Na dimensão organizacional, destaca-se a predominância de respostas neutras, demonstrando que as percepções sobre QVT não se manifestam de maneira uniforme entre os diferentes indicadores investigados.

Dentre os aspectos positivos, sobressaem-se a satisfação com a remuneração oferecida, as oportunidades de carreira e o clima de camaradagem entre os trabalhadores, além das avaliações favoráveis dos critérios de recrutamento e da forma de avaliação de desempenho. Esses elementos representam percepções positivas relacionadas à valorização profissional e à convivência no ambiente laboral. Conforme Chiavenato (1999; 2005), o reconhecimento, as recompensas e as oportunidades de desenvolvimento constituem fatores importantes para a motivação e a satisfação no trabalho. Entretanto, os resultados desta pesquisa não permitem afirmar que essas percepções decorram de políticas específicas de gestão ou que produzam efeitos diretos sobre o desempenho organizacional.

Revista Capital Científico - Volume 24 - n. 2. Abr/Jun 2026.
DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

Outro aspecto relevante refere-se às diferenças identificadas entre as dimensões. Embora 88,9% dos participantes tenham manifestado satisfação com o salário, nenhum dos indicadores sociais recebeu avaliações positivas, destacando-se a insatisfação com benefícios e oportunidades de apoio educacional. Da mesma forma, a satisfação com as oportunidades de carreira (92,6%) contrasta com a predominância de respostas neutras sobre treinamento e desenvolvimento profissional (85,2%). Essas diferenças evidenciam que percepções favoráveis em determinados aspectos não correspondem necessariamente a avaliações semelhantes em outros indicadores de QVT.

Esses resultados encontram respaldo em Andrade, Limongi-França e Stefano (2019), que identificaram avaliações menos favoráveis na dimensão social em pesquisa com servidores públicos municipais. Também se relacionam às contribuições de Guedes *et al* (2022), que destacam a importância das práticas de gestão e da cultura organizacional para a QVT. Conforme Limongi-França (1996; 2013), a qualidade de vida no trabalho deve ser compreendida de maneira multidimensional, considerando conjuntamente as necessidades dos trabalhadores e as condições oferecidas pelas organizações. Nesse sentido, os resultados reforçam a importância de avaliar os diferentes componentes da QVT, evitando que a satisfação em uma dimensão seja interpretada como indicativo de satisfação geral.

Dessa forma, os mecanismos e práticas percebidos favoravelmente pelos trabalhadores, especialmente aqueles relacionados à remuneração, às oportunidades de carreira e às relações interpessoais, constituem aspectos positivos da QVT na organização estudada. Por outro lado, as avaliações negativas dos benefícios sociais e a predominância de neutralidade em indicadores biológicos e organizacionais apontam oportunidades de aprimoramento. A análise integrada oferece subsídios para o fortalecimento das práticas de gestão de pessoas, particularmente nas áreas de saúde, benefícios, treinamento e comunicação interna, contribuindo para uma abordagem mais equilibrada das quatro dimensões do modelo BPSO-96.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Revista Capital Científico - Volume 24 - n. 2. Abr/Jun 2026.
DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

O objetivo desta pesquisa consistiu em analisar as percepções dos colaboradores do setor logístico de uma distribuidora de frutas e hortifrutis quanto à Qualidade de Vida no Trabalho. Esse propósito foi alcançado por meio da investigação realizada com 27 trabalhadores da unidade de Cuiabá, Mato Grosso, permitindo identificar diferenças nas avaliações dos indicadores das quatro dimensões do modelo BPSO-96.

Os resultados demonstraram que, na dimensão biológica, predominaram respostas neutras em diferentes indicadores relacionados à saúde, segurança e bem-estar físico, acompanhadas de avaliações negativas, especialmente quanto às oportunidades de ginástica laboral e à qualidade das refeições. Em contraposição, a dimensão psicológica apresentou avaliações majoritariamente positivas, destacando-se a satisfação com as oportunidades de carreira, a remuneração e o clima de camaradagem entre os trabalhadores.

A dimensão social apresentou os resultados mais desfavoráveis, caracterizados por elevados percentuais de insatisfação e de respostas indicando a percepção de inexistência das ações investigadas, especialmente quanto aos benefícios sociais e aos incentivos à formação externa. Na dimensão organizacional, predominou a neutralidade em todos os indicadores, embora tenham sido identificadas avaliações positivas quanto às rotinas de pessoal, aos procedimentos administrativos e às oportunidades de participação em comitês de decisão.

Além disso, a pesquisa permitiu identificar aspectos percebidos favoravelmente pelos colaboradores, especialmente aqueles relacionados à remuneração, às oportunidades de carreira e às relações interpessoais. Entretanto, a satisfação com esses indicadores não se estendeu às demais dimensões. Destaca-se, nesse sentido, o contraste entre a elevada satisfação com as oportunidades de carreira e a predominância de neutralidade quanto ao treinamento e desenvolvimento profissional. Esse resultado evidencia a importância de compreender a QVT de maneira multidimensional, uma vez que avaliações favoráveis em determinados aspectos podem coexistir com percepções neutras ou negativas em outros.

Conclui-se que a QVT percebida pelos participantes apresenta resultados distintos entre as dimensões investigadas, com destaque positivo para os aspectos psicológicos e avaliações menos favoráveis nos indicadores sociais, biológicos e organizacionais. A principal contribuição do estudo consiste em

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

evidenciar essas diferenças no contexto das atividades logísticas de uma distribuidora de frutas e hortifrutis, oferecendo subsídios para a reflexão sobre práticas de gestão de pessoas e para o aprimoramento de ações relacionadas à saúde, aos benefícios sociais, ao treinamento e à comunicação interna.

Como limitações, destacam-se a amostra não probabilística, composta por 27 participantes de um único setor, a realização da pesquisa em uma única organização e a utilização exclusiva de percepções individuais, sem verificação documental das práticas empresariais. Essas características restringem a generalização dos resultados e não permitem estabelecer relações causais entre os indicadores.

Para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar a investigação para outros setores e organizações do mesmo segmento, bem como utilizar diferentes técnicas de coleta de dados, permitindo aprofundar a compreensão da QVT e das práticas organizacionais relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Sandra Mara de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; STEFANO, Silvio Roberto. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico**, v. 17, n.3, Jul/Set 2019.

ARAÚJO, José Mateus Silva de; ARAÚJO, Mayanne Fabíola Silva; BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva. As contribuições da gestão estratégica de pessoas para qualidade de vida no trabalho: uma análise da percepção dos trabalhadores de empresas de eventos e cerimoniais do Rio Grande do Norte. **Revista Iberoamericana de Turismo**, Penedo, v. 12, n. 2, p. 38-54, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão De Pessoas: O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações**. São Paulo: Campus, 1999.

FERREIRA, Patricia I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005

GUEDES, Joana D'arck Rita Kássia de Lara Barbosa; TITO, Ana Luiza de Albuquerque; SANTOS, Adriana Melo; FERREIRA, Lissa Valéria Fernandes. Relações entre cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho no setor hoteleiro. **Cenário: Revista Interdisciplinar em Turismo e Território**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 135-150, 2022.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese. Doutorado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA-USP. São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos - PRH: Conceitos, Ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2013.

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

PRODANOV, Cleber Cristiano, FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REIS, Marcelo Menezes. **Estatística aplicada à administração**. Florianópolis: UFSC, 2008.

SCHIRRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Análise da qualidade de vida no trabalho e do comprometimento organizacional na diferença e vínculos contratuais no Porto de Santos. In: SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos; CRUZ, Myrt Thânia de Souza (org.). **Gestão de pessoas no século XXI: desafios e tendências para além de modismos**. São Paulo: Tiki Books, 2019. p. 144-171.

SILVA, Eduardo dos Reis; SANTOS, Romario Ferreira; SILVA, Thiago Sousa. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos operadores de telemarketing de uma empresa de call center situada na cidade de Imperatriz. **Ciências Gerenciais**, v. 25, n. 41, p. 20-26, 2021.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC, 2005.

DOI: http://www.doi.org/10.5935/2177-4153.20260005