



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE NAS
EMPRESAS CONSIDERADAS COMO AS MELHORES PARA SE
TRABALHAR NO BRASIL**

**QUALITY OF WORKING LIFE AND SUSTAINABILITY IN COMPANIES
CONSIDERED AS THE BEST TO WORK IN BRAZIL**

Márcia SIERDOVSKI

Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO, BRASIL)

E-mail: e-mail: marcia.sier@hotmail.com

Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-7078-9831>

Silvio Roberto STEFANI

Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO, BRASIL)

E-mail: silviostefano@unicentro.br

Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-5871-8686>

Cláudio Luiz CHIUSOLI

Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO, BRASIL)

E-mail: prof.claudio.unicentro@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7844-3632>

Sandra Mara de ANDRADE

Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO, BRASIL)

E-mail: e-mail: prof.sandraandrade@hotmail.com

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-1671-3761>

RESUMO

A sustentabilidade organizacional deve ser um componente integrante da estratégia empresarial, na qual as empresas socialmente responsáveis enfatizam preocupação com programas específicos nas suas práticas rotineiras do trabalho. O objetivo dessa pesquisa foi analisar as diferenças nas práticas de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT como elemento do pilar social da sustentabilidade organizacional nas empresas consideradas como as melhores para se trabalhar no Brasil. O método utilizado é uma pesquisa quantitativa, realizada por meio de questionários enviados pela Universidade de São Paulo com parceria da Revista Você S/A para os trabalhadores das empresas participantes da pesquisa das melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Os resultados apresentam que a prática de critérios justos para promoção e carreira obteve um aumento em seu coeficiente de correlação, as demais

práticas como a sensação que sinto ao deixar o trabalho é de realização profissional, as avaliações de desempenho contribuem para o meu desenvolvimento sofreram uma redução na qual os coeficientes de correlação Spearman de moderado médio passou a moderado baixo. As contribuições estão direcionadas para não negligenciar as boas práticas de gestão de pessoas, ao passo, que os colaboradores passam a sofrer mais no ambiente de trabalho e influenciam as correlações das práticas de QVT como elemento de análise do pilar social.

Palavras-chave: Sustentabilidade Organizacional. Elementos do Pilar Social. Melhores Empresas para se trabalhar no Brasil.

ABSTRACT

Organizational sustainability must be an integral component of business strategy, in which socially responsible companies emphasize concern with specific programs in their routine work practices. The objective of this paper was to analyze the differences in the management practices of Quality of working life - QWL as an element of the social pillar of organizational sustainability in the companies considered as the best to work in Brazil. The method used is a quantitative survey, carried out through questionnaires sent by the University of São Paulo in partnership with Revista Você S/A for the workers of the companies participating in the survey of the best companies to work for in Brazil. The results show that the practice of fair criteria for promotion and career obtained an increase in its correlation coefficient, the other practices such as the feeling I feel when leaving work is of professional achievement, the performance evaluations contribute to my development suffered a reduction in which the moderate to moderate low Spearman correlation coefficients. Contributions are aimed at not neglecting good people management practices, whereas employees start to suffer more in the work environment and influence the correlations of QWL practices as an element of analysis of the social pillar.

Keywords: Organizational Sustainability. Elements of the Social Pillar. Best Companies to Work for in Brazil.

INTRODUÇÃO

A sustentabilidade organizacional é entendida de diversas formas, e uma delas é o entendimento do Triple Bottom Line (TBL). O TBL verifica os resultados econômicos, a qualidade ambiental e justiça organizacional. Nesse sentido, é relevante identificar a integração sistêmica equilibrada dos aspectos econômicos, sociais e ambientais, e nesse aspecto entender a sustentabilidade organizacional como um componente integrante no topo da administração estratégia empresarial (Galleli; Hourneaux Junior, 2019).

Este artigo trata sobre o pilar social da sustentabilidade organizacional, o qual tem sua temática sendo discutida e analisada constantemente pelas organizações, do ponto de vista sobre a importância do colaborador para a organização. Nesse aspecto, a sustentabilidade precisa ser efetivada no contexto organizacional, como uma ação consciente da gestão em se preocupar em crescer sustentavelmente, por meio práticas efetivas em relação aos indivíduos, ao planeta e a lucratividade (Munck; Borim-De-Souza; Zagui, 2012).

Cuthill (2010) conceitua a sustentabilidade social como relacionada ao bem-estar, justiça social, crescimento humano, infraestrutura, serviços educacionais e de saúde pública. O pilar social da sustentabilidade organizacional determina parâmetros conceituais para mensurar o pilar social dentro das organizações, definindo itens que, segundo Elkington (2012, p.123), diz respeito ao “[...] capital humano, na forma de saúde, habilidades e educação[...]”, integrando questões políticas, éticas e sociais.

Na visão de Kanikadan e Limongi-França (2007), as políticas e práticas de recursos humanos têm muitas estratégias a desenvolver em prol de ações coordenadas para a gestão da QVT, assim, contribuir com um novo modo de refletir sobre as formas de gestão, precisando repensar sobre a distribuição de salários, premiações, reconhecimento, condições de trabalho favoráveis, saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A importância das práticas de gestão de pessoas, para o bem-estar do trabalhador, torna-se necessário investigar, a seguinte questão problemática: como se apresenta o comparativo dos elementos do pilar social da sustentabilidade, a partir das práticas realizadas e nos indicadores de qualidade de vida no trabalho, nas 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil?

O objetivo principal foi analisar as diferenças nas práticas de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT como elemento do pilar social da sustentabilidade organizacional nas empresas consideradas como as melhores para se trabalhar no Brasil. O pilar social deve instigar o desenvolvimento e aprimoramento de práticas empresariais sociais que considerem o indivíduo e seu bem-estar (Weingaertner; Moberg, 2014).

O presente estudo se justifica como Norman e MacDonald (2004), apresentam que as empresas possuem imensas obrigações com as partes interessadas e devem comportar-se de forma responsável, cumprindo obrigações com as comunidades, colaboradores, clientes e fornecedores. As práticas de responsabilidade social são funções importante da governança corporativa e da gestão para que as organizações atuem de forma transparente para com os seus parceiros. Para Macke e Genari (2019) a relação recursos humanos e a sustentabilidade é indiciada como emergente e ousada na qual estudos precisam evoluir para preencher essa lacuna.

O presente artigo foi estruturado pela introdução, fundamentação teórica, metodologia, apresentação dos resultados e por fim, as considerações finais. A seguir apresenta-se o embasamento teórico do estudo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Pilar Social da Sustentabilidade Organizacional

Para Rajak e Vinodh (2015) a dimensão social da sustentabilidade organizacional está ganhando importância nos últimos tempos, e seus recentes interesses pela responsabilidade social corporativa tem intensificado a busca por uma abordagem que trate da avaliação de desempenho da sustentabilidade social com base na literatura e evidência empírica. Para Galleli e Hourneaux Junior (2019) destacam que a sustentabilidade social deve buscar identificar novas perguntas e insights para a gestão de recursos humanos, como por exemplo, trabalhar aspectos psicológicos organizacionais.

Jarzabkowski (2003, 2005) menciona que para a estratégia ser pensada com foco nas pessoas, é preciso ser idealizada desde o início do planejamento, definição das metas e objetivos organizacionais, direcionando um conjunto de rotinas e comportamentos para um bem-estar dos trabalhadores. Segundo Norman e

MacDonald (2004), a sensação de vitória da empresa não pode ser dimensionada somente pelo resultado financeiro, mas pelo cumprimento em relação aos aspectos ambientais, éticos e sociais.

Uma organização para se tornar uma corporação de sucesso, precisa implementar indicadores que analisem as práticas de responsabilidade social, seus princípios de gestão e governança corporativa.

Stubbs e Cocklin (2007) afirmam que o sucesso das organizações está voltado para uma proposta de criação de valor para a comunidade, clientes, acionistas, colaboradores e demais partes interessadas. “A sustentabilidade organizacional pode ser definida como o encontro das necessidades dos stakeholders diretos e indiretos, [...] sem que a capacidade de sustentar necessidades futuras seja comprometida.” (Munck, 2013, p.13).

As decisões estratégicas de âmbito econômico e político das organizações deveriam ser direcionadas para aspectos de igualdade social, saúde digna e melhores condições de vida (Hopwood; Mellor; O’Brien, 2005). Ancell e Thompson-Fawcett (2008), colocam que o pilar social precisa ser definido pelas representações sociais dos indivíduos.

Painter Morland (2006) salienta que a construção de códigos de conduta nas organizações quanto as práticas corretas de gestão de pessoas oferece benefícios como maior cuidado com a saúde e segurança dos trabalhadores, essas práticas precisam fazer parte da responsabilidade corporativa e da gestão ética nas empresas. O estudo de Galleli e Hourneaux Junior (2019) busca compreender quais competências são voltadas para a sustentabilidade, e destacou a importância do conhecimento do líder, sua experiência e sua forma de avaliação de desempenho.

Para Aspinall, Cukier e Doberstein (2011) empresa socialmente responsável enfatizam certa preocupação com programas específicos nas práticas rotineiras do trabalho que melhorem a vida do trabalhador, levando em consideração aspectos como: segurança, saúde, bem-estar, lazer, educação, e pagamento digno pelo trabalho realizado. A maturidade da responsabilidade social corporativa é vislumbrada na sustentabilidade organizacional, por meio dos caminhos estratégicos adotados (Munck; Borim-De-Souza, 2009). Blowfield (2013) menciona que mudanças radicais

ocasionadas pelas inovações, colocam os negócios como elo estratégico com os pilares da sustentabilidade.

Os indicadores de análise no pilar social direcionam para as práticas de gestão de pessoas, por meio das variáveis de qualidade de vida no trabalho, segundo Limongi-França (1996) a qualidade de vida no trabalho - QVT é um conjunto de ações direcionadas para a efetivação de melhorias no contexto gerencial, estrutural, e tecnológico no espaço de trabalho.

Na visão de Pérez (2013) e Grote e Guest (2016), essas variáveis estão interligadas, positivamente, com o bem-estar psicológico e físico, o desempenho laboral, realização no trabalho, compromisso organizacional, nível educacional elevado que garante maior expectativa profissional e maior satisfação com a sua vida.

As variáveis da qualidade de vida no trabalho, na percepção de Grote e Guest (2016), são agrupadas no que tange aos aspectos de bem-estar físico e psicológico, seja no desenvolvimento das atividades no trabalho e com o compromisso na organização. Macke e Genari (2019) refletem a importância da eficiente e eficaz gestão de recursos humanos para a dimensão social da sustentabilidade organizacional, a elaboração de indicadores referentes as responsabilidades sociais e as medidas das variáveis da qualidade de vida no trabalho.

Buelvas, Oviedo-Trespacios e Amaya (2013) complementam que as condições de trabalho são idealizadas como um conjunto de especificações materiais, imateriais, políticas, econômicas e organizacionais que impactam na saúde do corpo e na mente dos funcionários, relações favoráveis de trabalho trazem por benefícios bem-estar e aumento da produtividade.

A QVT “ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades ampliam-se para a qualidade pessoal, qualificação profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania.” (SCHIRRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012, p.4). O Quadro 1 refere-se aos critérios da QVT elencando as ações e programas desenvolvidos em cada critério investigado (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Quadro 1 - Critérios de análise BPSO-96 e ações e programas de QVT.

Área de Investigação	Descrição	Ações e Programas de QVT
Biológica	Ações que promovam a saúde, que controlem os riscos ambientais e atendam às necessidades físicas.	Mapas de riscos SIPAT, refeições. Serviço médico interno e contratado. Melhorias ergonômicas e treinamentos específicos.
Psicológica	Ações que promovam a autoestima e o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais.	Processos de seleção e avaliação de desempenho, carreira, remuneração e programas participativos.
Social	Ações que ofereçam benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criem oportunidades de lazer e cultura.	Direitos legais, atividades associativas e esportivas. Eventos de turismo, lazer e cultura, e atendimento à família.
Organizacional	Ações que valorizem a imagem, estrutura, produto e relacionamento da empresa com os empregados.	<i>Endomarketing</i> , comitês executivos e decisórias. Comunicação interna. Imagem externa.

Fonte: Limongi-França (1996, p. 245).

Nesse sentido, é relevante comparar as ações e os programas que foram desenvolvidos nas áreas biológica, psicológica, social e organizacional. As práticas organizacionais de gestão de pessoas precisam incluir melhorias, benefícios e inovações no ambiente de trabalho, para promover a saúde e segurança, satisfação pessoal e profissional. Diversos são os programas e atividades de QVT que estabelecem oportunidades de construir carreira na empresa, oportunizar planos de cargos e salários, horários mais flexíveis de trabalho, melhorias ergonômicas, treinamentos específicos, programas de lazer e atendimento à família do colaborador.

Macke e Genari (2019) reforçam que a convergência entre a sustentabilidade e a gestão de recursos humanos é fundamentada no papel do gestor em elaborar atividades que enfatizem e promovam os recursos humanos. Coutinho (2009) direciona uma visão estratégica e holística voltado ao ser humano nas dimensões biológica, psicológica, social e organizacional, em que cada dimensão tem um propósito na gestão da qualidade de vida no trabalho para melhorar as práticas de recursos humanos. Portanto, chama-se a atenção para que “os ambientes ofereçam condições e

tecnologia direcionada à Segurança e Saúde no Trabalho [...]” (Camargo, 2011, p. 15). Nesse sentido, conota os esforços que gestores precisam fazer para preservar a integridade do indivíduo e não expor aos danos físicos e psicológicos.

A humanização do trabalho concede elementos que são necessários para a satisfação do indivíduo com seus afazeres no trabalho. É necessário “olhar” para o efeito do cansaço e a sobrecarga de trabalho dos empregados, porque isso contribui negativamente para a qualidade de vida e essa negatividade pode gerar conflitos entre trabalho e família influenciando de forma negativa a satisfação no emprego (Pérez, 2013).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Classificação do Estudo

A pesquisa quanto aos seus objetivos se classifica como descritiva. Para Cooper e Schindler (2011), o estudo descritivo descreve fenômenos e características de um público alvo buscando investigar um certo assunto. A pesquisa, tem por foco descrever as comparações sobre as práticas de gestão de pessoas realizadas pelas melhores empresas no pilar social da sustentabilidade organizacional.

Referente a questão problemática o estudo se classifica como quantitativo, no qual os dados foram levantados por meio de uma pesquisa com corte transversal. O levantamento de dados “proporciona uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, de atitudes ou de opiniões de uma população” (Creswell, 2010, p.36). As percepções dos colaboradores foram apuradas por meio de questionários enviados pela PROGEP/FIA Programa de Estudos em Gestão de Pessoas da Universidade de São Paulo em conjunto com a Revista Você S/A para os colaboradores das empresas participantes. O acesso aos dados da referida pesquisa foi disponibilizado a partir da assinatura de um Termo de Responsabilidade sobre as informações prestadas pela PROGEP/FIA, utilizando os dados somente para pesquisa.

A pesquisa foi realizada nas 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil no ano de 2016 e no ano de 2017. Essas organizações pertencem a diversos grupos de segmentos como: indústria automotiva e farmacêuticas, logística e transporte, fabricantes de embalagens, fabricantes de móveis, empresas de benefícios bens de consumo, bebidas, alimentos, higiene e beleza, bancos, construção civil, agronegócio,

energia, educação, e-commerce, serviços financeiros, saúde e outros, cooperativas, química e petroquímica, siderurgia, construção civil, bancos, agronegócio, tecnologia e computação, e varejo (Você S/A, 2016, 2017).

A amostra respondente da população em 2016 foram os 62.803 e em 2017 foram os 609.775 trabalhadores das 150 melhores empresas. A amostra selecionada para ambos os anos de pesquisa foi colaboradores com cargo de: diretor, gerente, supervisor, administrativo, técnicos de nível médio (2º grau), técnicos de nível superior universitário/especialista, vendedor e nível operacional. Os respondentes foram selecionados aleatoriamente dentro dos respectivos cargos, sendo que a chance de ser selecionado foi igual para cada colaborador, e aleatoriamente quando sorteado foi enviado o questionário diretamente para o e-mail cadastrado do próprio colaborador para que respondesse sem intervenção da empresa em que trabalha.

3.2 Método definido para análise das comparações das práticas

A técnica de análise de “Correlações” foi escolhida por melhor atender aos requisitos e objetivos da pesquisa. Na visão de Field (2009), as correlações são caracterizadas por uma relação que pode estar conectada de maneira positiva, nula e negativa entre duas ou mais variáveis. Os testes estatísticos quantitativos de Correlações de Spearman comparam se as variáveis de qualidade de vida no trabalho nas 150 melhores empresas estão correlacionadas de que forma.

O Quadro 2 – Interpretação do coeficiente de correlação de Spearman

Quadro 2 – Interpretação do coeficiente de correlação de Spearman

COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO	INTERPRETAÇÃO
± 1,00	Correlação positiva/negativa perfeita
± 0,91 a 0,99	Correlação positiva/negativa muito forte
± 0,71 a 0,90	Correlação positiva/negativa forte
± 0,61 a 0,70	Correlação positiva/negativa moderada alta
± 0,51 a 0,60	Correlação positiva/negativa moderada média
± 0,41 a 0,50	Correlação positiva/negativa moderada baixa
± 0,21 a 0,40	Correlação positiva/negativa fraca, mas definida
± 0,01 a 0,20	Correlação positiva/negativa leve, quase imperceptível
0	Correlação nula

Fonte: Kuhl (2012, p. 174).

As referências utilizadas no estudo para medir o coeficiente de correlação foram utilizadas por ter seus coeficientes de correlação bem detalhado interpretando desde o coeficiente (0) com uma correlação nula até a correlação positiva/negativa perfeita ($\pm 1,00$).

Variáveis de QVT como análise do pilar social da sustentabilidade

As categorias de análise estão divididas em questões as práticas de qualidade de vida no trabalho, sendo ambas expostas no Quadro 3 como suporte para o entendimento das Tabelas 2 a 3.

Quadro 3 – As variáveis da Qualidade de vida no trabalho como análise do pilar social da sustentabilidade,

Qualidade de vida no trabalho - QVT	<p>QVT.2 – Eu recomendaria aos meus parentes e amigos esta empresa como um excelente lugar para se trabalhar;</p> <p>QVT.5 – Considero que o tempo que dedico ao meu trabalho é equilibrado entre as necessidades da empresa e as minhas necessidades pessoais e familiares;</p> <p>QVT.23 – Gosto do trabalho que realizo hoje nesta empresa;</p> <p>QVT.26 – Tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa;</p> <p>QVT.28 – Considero que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa;</p> <p>QVT.36 – A empresa utiliza critérios justos para promoção e carreira;</p> <p>QVT.38 – O ambiente de trabalho da empresa facilita o relacionamento entre os funcionários;</p> <p>QVT.44 – Trabalhar nesta empresa dá estabilidade e tranquilidade para mim e para minha família;</p> <p>QVT.46 – A quantia que recebo como remuneração variável ou participação nos lucros é justa;</p> <p>QVT.49 – Sinto-me estimulado a buscar novos conhecimentos fora da empresa;</p> <p>QVT.59 – As avaliações de desempenho recebidas do meu chefe contribuem para o meu desenvolvimento;</p> <p>QVT.61 – A sensação mais frequente que sinto ao deixar o trabalho é de realização profissional.</p>
--	--

Fonte: Dados da FIA (2016; 2017).

O Quadro 3 discorre sobre as variáveis avaliadas pelos respondentes da pesquisa no ano de 2016 e posteriormente as mesmas questões avaliadas no ano de 2017 nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil.

RESULTADOS E ANÁLISES

Perfil dos Respondentes

Este tópico descreve as características do perfil dos respondentes do ano de 2016 e do ano de 2017. A Tabela 1 contém as informações sociodemográficas dos 62.803 colaboradores de 2016 e dos 609.775 colaboradores em 2017 como: sexo e faixa etária.

Tabela 1 - Dados dos respondentes

	Variável	Tipo	Percentual		Variável	Tipo	Percentual
Ano de 2016	Sexo	Feminino	36,1%	Ano de 2017	Sexo	Feminino	39,54%
		Masculino	63,9%			Masculino	60,46%
	Faixa etária	16 a 25	18,3%		Faixa etária	16 a 25	13,19%
		26 a 30	21,9%			26 a 30	34,05%
		31 a 35	21,0%			31 a 35	24,59%
		36 a 44	23,2%			36 a 44	18,56%
		45 a 70	15,6%			45 a 70	9,57%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Em 2016 a amostra esteve maior representatividade no grupo masculino com 63,9% e o feminino em 36,1%. Já para o ano de 2017 a amostra se manteve com maior representatividade quanto ao sexo masculino, mas houve um aumento da porcentagem feminina selecionada nos respondentes da pesquisa. Segundo Kreitz (2007) ainda é preciso construir mudanças efetivas nas estruturas organizacionais, nas práticas e processos para que a mulher se iguale ao homem. A igualdade precisa ser a medida do princípio da equidade e da equivalência da oportunidade de emprego (Mba Sr; Teresa, 2013).

Apesar do crescimento da mulher no mercado de trabalho, ainda percebemos grande desvantagem em relação aos homens seja em cargo representativo como de liderança, ou na equivalência salarial (Gonçalves, et al., 2016). A faixa etária dos respondentes das pesquisas se encontram de 16 até 70 anos para os anos de 2016 e 2017. Se destacam para o ano de 2016 a idade de 36 a 44 anos com porcentagem de 23,2%, já para o ano de 2017 a idade que mais respondeu foi entre 26 a 30 com porcentagem de 34,05%.

Os respondentes possuem nível de instrução desde ensino fundamental até pós-graduação. Os respondentes da pesquisa em 2016 possuem formação em ensino superior (41,1%), seguido do ensino médio (32,7%), e em menor número os que possuem pós-graduação (20,7%) e ensino fundamental (5,5%). Segundo o IBGE

(2010), cada vez mais os trabalhadores deverão especializar-se, devido aumento de exigências para contratação no âmbito do trabalho.

Em 2017, o grau de conhecimento com maior destaque é o ensino médio com (33,35%), e na sequência o ensino superior com (27,80%), e a pós-graduação com (9,04%) e por último o ensino fundamental com (7,87%).

A maior representatividade do conhecimento em 2016 estava no ensino superior, e em 2017 identificamos uma queda do nível de escolaridade para o destaque no ensino médio.

COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE SPEARMAN

O coeficiente de correlação de Spearman analisa o tipo de relacionamento entre as variáveis de qualidade de vida no trabalho no ano de 2016 e sua variação para o ano de 2017 como indicadores de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional, a partir das práticas que foram efetivadas nas consideradas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. O coeficiente de relacionamento pode ser do tipo positivo, negativo ou nulo.

A qualidade de vida no trabalho foi medida como elemento de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional e suas variáveis testadas pelos coeficientes de correlação para o ano de 2016 obtiveram os resultados demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Correlação 2016 entre as variáveis de QVT com o pilar social da sustentabilidade.

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

Fonte: Output SPSS.

Na Tabela 2 foi identificado que uma única variável apresentou correlação moderada alta. A variável (QVT36) obteve um coeficiente de correlação alta (0,650) e sua prática refere-se a “a empresa utiliza critérios justos para promoção e carreira” (Fia,2016). O resultado dos coeficientes de correlação para o ano de 2016 evidenciou que as melhores empresas para se trabalhar no Brasil buscaram promover seus colaboradores de forma honesta e justa, esta foi a percepção dos trabalhadores das empresas.

Wakamatsu, Kimura e Basso (2005) expõe a importância do crescimento do indivíduo nas suas atividades laborais, na qual o trabalho designado deve favorecer o desenvolvimento das competências e habilidades, sendo uma maneira de demonstrar a preocupação dos líderes quanto a expansão, comissões de promoção, bônus e a carreira dos colaboradores. King (1992) também comenta que quando as habilidades e talentos são utilizados a favor dos indivíduos o trabalho se torna mais interessante e desafiador. Um trabalho no qual os líderes não possuem habilidades de efetuar a gestão voltada para a satisfação no trabalho, ocorre a desvalorização do operário e o trabalho se torna chato, repetitivo e estressante.

Fernandes e Ferreira (2015) reiteram que a qualidade de vida no trabalho é avaliada pelos colaboradores em uma escala de bem-estar moderado, em que a variável mais importante é a equidade entre trabalho e família. Ações que promovam a saúde, que controlem os riscos ambientais e atendam às necessidades físicas. A segunda variável com maior coeficiente de correlação é a (QVT26) conceituada como moderada média com 0,597 na prática que se refere a “tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa” (FIA, 2016). Essa concordância aponta a inspiração que os colaboradores têm pelas organizações que trabalham, e contam aos amigos com orgulho, recomendando como sendo um bom lugar para trabalhar.

Portanto, esse retorno positivo dos colaboradores sobre gostar de falar das organizações que trabalham revela a importância que a organização tem para o indivíduo, ao passo que estes vão realizando suas metas em paralelo as metas organizacionais, externalizam bons sentimentos em relação a empresa. Essa função social de realização não resume somente em fornecer um emprego, mas a plena satisfação das dimensões que completam o ser humano (Sampaio, 2012). A terceira

variável melhor avaliada pelos colaboradores é a (QVT61) e corresponde a prática que afirma que “a sensação mais frequente que sinto ao deixar o trabalho é de realização profissional”. A quarta variável melhor avaliada é a (QVT59) que é na prática de “as avaliações de desempenho recebidas do meu chefe contribuem para o meu desenvolvimento” e a quinta variável mais bem colocada é a (QVT38) na prática de “o ambiente de trabalho da empresa facilita o relacionamento entre os funcionários” (Fia, 2016).

De acordo com os resultados obtidos das análises das correlações, o restante das variáveis alcançou correlações menores, e são conceituadas como correlação média até fraca, mas definida.

Todas as variáveis de QVT estão correlacionadas positivamente, isso é um indício de que esse elemento possui probabilidades de desenvolver indicadores de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional. O estudo de Mara de Andrade, Limongi-França e Stefano (2019) evidencia a necessidade dos órgãos públicos em possuir estratégias bem definidas para a gestão da QVT institucionalizando programas de qualidade de vida no trabalho para a completa satisfação dos funcionários públicos.

Nesse sentido, é comparado as práticas realizadas em 2016 para o ano de 2017 para evidenciar se as organizações estão mesmo realizando práticas em prol dos colaboradores, no quesito, de estarem oferecendo benefícios extras, e mantendo as boas práticas de gestão de pessoas, condições adequadas de trabalho, e os índices de felicidade e satisfação no ambiente laboral.

King (1992) aponta que alguns funcionários estão monótonos e chatos em suas atividades laborais, porque percebem que as lideranças estão sem um propósito para melhor qualidade de vida no trabalho, reforça a necessidade de melhorar o ambiente de trabalho e pede que os líderes pensem em uma forma civilizada de proporcionar satisfação. Nesse aspecto, evidencia qual é a relevância na percepção dos colaboradores no novo ano sobre os indicadores que geram a qualidade de vida no trabalho. A Tabela 3 expõe os dados das práticas realizadas.

Tabela 3 – Correlação entre as variáveis de QVT com o pilar social da sustentabilidade.

Variável	QVT 2	QVT .5	QVT .23	QVT. 26	QVT. 28	QVT. 36	QVT. 38	QVT. 44	QVT. 46	QVT .49	QVT 59	QVT .61
QVT.2	1											
QVT.5	,372	1										
QVT.23	,430	,322	1									
QVT.26	,589	,327	,478	1								
QVT.28	,503	,402	,485	,473	1							
QVT.36	,479	,381	,433	,433	,680	1						
QVT.38	,464	,381	,415	,444	,548	,555	1					
QVT.44	,481	,370	,411	,476	,499	,475	,447	1				
QVT.46	,421	,351	,334	,379	,524	,525	,423	,448	1			
QVT.49	,360	,296	,349	,351	,461	,461	,434	,361	,368	1		
QVT.59	,426	,331	,413	,433	,564	,562	,496	,418	,413	,453	1	
QVT.61	,501	,400	,556	,495	,576	,549	,521	,516	,422	,445	,527	1

Fonte: Output SPSS.

Na Tabela 3 foi identificado que uma única variável apresentou correlação moderada alta. A variável (QVT36) obteve um coeficiente de correlação alta (0,680) e sua prática refere-se a “a empresa utiliza critérios justos para promoção e carreira” (Fia, 2017). O resultado dos coeficientes de correlação para o ano de 2017 evidenciou um aumento nessa prática nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil, essa percepção dos trabalhadores solidifica que as empresas estão buscando manter a promoção da carreira de forma justa e honesta. Essa prática de 2016 para 2017 obteve um aumento de coeficiente de correlação de (0,650) para (0,680) reafirmando ainda mais a prática das melhores empresas.

A segunda variável com maior coeficiente de correlação é a (QVT26) sendo conceituada como correlação moderada média com (0,589) na prática que diz “tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa” (Fia, 2017). Essa variável em comparação com o ano de 2016 que obteve correlação de (0,597) sofreu uma pequena redução em sua prática, mas mesmo assim continua sendo uma variável bem avaliada na percepção dos colaboradores que responderam à pesquisa.

A terceira variável mais bem avaliada é a (QVT61) e corresponde a prática que afirma que “a sensação mais frequente que sinto ao deixar o trabalho é de realização profissional”, essa variável também obteve uma redução no coeficiente de correlação de (0,587) para (0,576). A quarta variável é a (QVT59) que é na prática “as avaliações

de desempenho recebidas do meu chefe contribuem para o meu desenvolvimento” essa prática recebeu uma redução do coeficiente de correlação de (0,569) para (0,564). E a quinta variável mais bem colocada é a (QVT38) na prática de “o ambiente de trabalho da empresa facilita o relacionamento entre os funcionários”, a qual também recebeu uma redução do coeficiente de correlação de (0,555) para (0,548) (Fia, 2016).

Guerrero Pupo et al., (2006) enfatiza que a qualidade de vida no trabalho só tende a melhorar quando houver na base uma modificação de comportamentos sobre os fatores tidos como negativos de satisfação no trabalho, e idealizarem um processo de crescimento e consolidação profissional do indivíduo.

Uma variável que ganhou destaque na análise foi a (QVT5) está prática sofreu à maior redução entre todas as variáveis de QVT e está direcionada para “considero que o tempo que dedico ao meu trabalho é equilibrado entre as necessidades da empresa e as minhas necessidades pessoais e familiares” (Fia, 2017).

A redução dessa variável pode inferir que atualmente os trabalhadores estão dedicando menor tempo a sua família, e aos seus afazeres pessoais, e estão empenhados em cuidar mais do trabalho pelo motivo que as organizações estão exigindo mais produtividade de cada colaborador, e por um mercado que está cada vez mais com mão de obra disponível. Nesse sentido, o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, negligência a QVT, e reduz seus indicadores como análise do pilar social da sustentabilidade.

A sustentabilidade organizacional no âmbito social influencia a institucionalização de práticas sociais para desenvolver atividades flexíveis, com horários de expediente adaptáveis e equilíbrio entre vida e ambiente de trabalho (Blake-Beard et al., 2010). Blowfield (2013) pontua as principais variáveis que a sustentabilidade social precisa concentrar-se é na saúde, na educação, na criação de um trabalho digno e honesto e na segurança social.

Em linhas gerais, todas as variáveis da QVT do ano de 2016 para o ano de 2017 sofreram uma redução em seu coeficiente de correlação, exceto a variável QVT36. Essa redução em seu coeficiente de correlação tornou as práticas que possuíam um coeficiente de correlação moderada média para correlação moderada baixa. Essa avaliação das práticas conota que muitas questões deixaram de ser atendidas no âmbito de trabalho, no qual os colaboradores diminuíram seus pontos positivos em

relação as questões de QVT apresentadas, e conseqüentemente a insatisfação gerada ocasionou uma diminuição para as variáveis de QVT serem analisadas como elementos do pilar social da sustentabilidade organizacional.

Johnson, Melin e Whittington (2003) comentam que as práticas organizacionais focam todos os aspectos da vida cotidiana dos colaboradores, para que fenômenos sociais sejam considerados como item de prioridade estratégica. Painter Morland (2006) salienta que uma mudança de paradigma pode construir um código ético de agir dentro das corporações com foco nas pessoas. A estratégia de uma organização deve ser traçada considerando as pessoas, grupos e indivíduos influenciadores, e os líderes precisam desenvolver suas práticas coerente com esses grupos (Jarzabkowski, Balogun, Seidl, 2007). A seguir apresenta-se a considerações finais do estudo com suas contribuições, limitações e apontamentos para futuras pesquisas.

CONCLUSÃO

A Correlação de Spearman aplicada a cada variável da qualidade de vida no trabalho (QVT), identificou uma diminuição dos coeficientes de correlações de um ano para o outro. No entanto, todas as variáveis tidas como as práticas de qualidade de vida no trabalho foram conceituadas como correlação positiva quanto ao analisar essas práticas como medidas do pilar social. Os testes realizados demonstraram uma diferença em cada variável no seu coeficiente de correlação do ano de 2016 para o ano de 2017. Os coeficientes de correlação das variáveis que se encontrava em 2016 com correlação moderada média foram reduzidos para coeficiente de correlação moderada baixa, reduzindo a QVT como elemento de análise do pilar social da sustentabilidade organizacional.

Somente a variável (QVT36) obteve um coeficiente de correlação alta de (0,680) no ano de 2017 para o ano de 2016 de (0,650) na prática de manter critérios justos para promoção e carreira. As demais práticas como a sensação que sinto ao deixar o trabalho é de realização profissional, as avaliações de desempenho contribuem para o meu desenvolvimento e o ambiente de trabalho facilita o relacionamento entre os funcionários sofreram uma redução do ano de 2016 para o ano de 2017 na qual os coeficientes de correlação de Spearman de moderado médio passou a moderado baixo.

Portanto, pode-se inferir que quando as organizações estabelecem ações e programas direcionados para o bem-estar dos colaboradores, e realmente praticam no dia a dia práticas sociais que contribuem para o bem estar, satisfação e autorrealização dos trabalhadores, a correlação do elemento de qualidade de vida no trabalho, tem altos índices de correlação com o pilar social da sustentabilidade, e quando ocorre o inverso, as organizações começam a negligenciar as práticas voltadas para o atendimento das necessidades materiais e imateriais do ser humano, esse índice de correlação tende a ser reduzido.

Contribuições do Estudo

Os resultados demonstram que o pilar social da sustentabilidade pode ser constituído de práticas sociais no ambiente de trabalho, que tragam melhores condições das atividades laborais e do atendimento as necessidades materiais e imateriais do indivíduo, e quando essas práticas não partem do objetivo estratégico não conseguem serem absorvidas e desenvolvidas no âmbito organizacional. As variáveis de qualidade de vida no trabalho pode ser a base para a construção de indicadores para analisar o pilar social da sustentabilidade.

Por isso, analisar a comparação de 2016 para 2017 verifica se houve evolução das práticas organizacionais e sua relação direta com a construção do pilar social da sustentabilidade organizacional nas organizações. Assim, à medida que os benefícios e as condições adequadas de trabalho foram reduzidas no contexto das práticas efetivas, à relação entre a QVT e o pilar social diminui, e as correlações passam para moderada baixa, mas mesmo assim reforçam que estão correlacionadas positivamente, e esse fato pode trazer novas pesquisas acadêmicas na construção do pilar social.

O estudo contribui para as melhores empresas, a fim de identificar as percepções dos colaboradores quanto as variáveis que se encontram abaixo das médias, e aplicar melhores práticas de gestão com foco nessas variáveis. Um estudo nas melhores empresas, serve de base para as outras empresas que não são consideradas as melhores para aplicar essas práticas de gestão de pessoas que já foram aplicadas pelas melhores empresas.

Limitações da Pesquisa e Oportunidades de Estudo Futuro

As limitações estão relacionadas à amostra analisada, que foram os colaboradores que pertencem as melhores empresas para se trabalhar, no que tange, ao indivíduo que trabalha em uma empresa que não é considerada a melhor, os seus índices e resultados serão particulares, devido as suas práticas de gestão de pessoas. A pesquisa quantitativa é uma limitação, porque não oferece o “porque” das evidências encontradas, mas faz inferências aos motivos que estão gerando aquele resultado. Pesquisas futuras sobre a investigação em outras corporações que não as melhores empresas para se trabalhar no Brasil, para comparar os estudos e perceber as alterações que as variáveis sofreram quando aplicada em contexto diferente.

REFERÊNCIAS

ANCELL, S.; THOMPSON-FAWCETT, M. The social sustainability of medium density housing: A conceptual model and Christchurch case study. **Housing Studies**, v. 23, n. 3, p. 423-442, 2008.

ASPINALL, A.; CUKIER, J.; DOBERSTEIN, B. Quality of life assessments and social sustainability: Ski Tourism development in Invermere, British Columbia. **Journal of Environmental Assessment Policy and Management**, v.13, n. 02, p.179-201, 2011.

BLAKE-BEARD, S.; O'NEILL, R.; INGOLS, C.; SHAPIRO, M. Social sustainability, flexible work arrangements, and diverse women. *Gender in Management: An International Journal*, v. 25, n. 5, p. 408-425, 2010.

BLOWFIELD, M. **Business and sustainability**. Oxford University Press, 2013.

BUELVAS, L. M.; OVIEDO-TRESPALACIOS, O.; AMAYA, C. L. Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral. **Salud Uninorte**, v.29, n.3, 2013.

CAMARGO, Wellington. **Gestão da Segurança do Trabalho**. Instituto Federal do Paraná para o Sistema Escola Técnica Aberta do Brasil – e-Tec Brasil, 2011.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Tradução: Iuri Duquia. Revisão Técnica: Fátima Cristina Trindade Bacelar. 10.ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

COUTINHO, M. L. G. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2009.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. In: **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução: Magda Lopes; Consultoria, supervisão e revisão técnica edição Dirceu da Silva. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

Márcia SIERDOVSKI; Silvio Roberto STEFANI; Cláudio Luiz CHIUSOL e Sandra Mara de ANDREDE; QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE NAS EMPRESAS CONSIDERADAS COMO AS MELHORES PARA SE TRABALHAR NO BRASIL. *JNT Facit Business and Technology Journal*. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO – ABRIL E MAIO - Ed. 50. VOL. 01. Págs. 208-229. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

CUTHILL, M. Strengthening the 'social' in sustainable development: developing a conceptual framework for social sustainability in a rapid urban growth region in Australia. **Sustainable Development**, v.18, n.6, p.362-373, 2010.

ELKINGTON, J. **Canibais com garfo e faca**. São Paulo: Makron Books, 2012.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Revista Psicologia USP**, v. 26, n. 2, p. 296-306, 2015.

FIA. Fundação Instituto Administração São Paulo. **Manual técnico de pesquisa: laudos éticos, questionários empresa e colaborador**. 2016.

FIA. Fundação Instituto Administração São Paulo. **Manual técnico de pesquisa: laudos éticos, questionários empresa e colaborador**. 2017.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS-2**. Tradução Lorí Viali. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GALLELI, B.; HOURNEAUX JUNIOR, F. **Human competences for sustainable strategic management: evidence from Brazil**. Benchmarking: An International Journal, 2019.

GONÇALVES, E. B. do. P.; ESPEJO, M. M. dos S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, 2016.

GROTE, G.; GUEST, D. The case for reinvigorating quality of working life research. **Human Relations**, v.70, n. 2, p. 149-167, 2016.

GUERRERO PUPO, J. C., CAÑEDO ANDALIA, R., SALMAN LENGARIN, E. M., CRUZ, Y., PÉREZ QUINTERO, G. F., RODRÍGUEZ LORA, H. Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. **Acimed**, v. 14, n. 2, 2006.

HOPWOOD, B.; MELLOR, M.; O'BRIEN, G. Sustainable development: mapping different approaches. **Sustainable Development**, v. 13, n. 1, p. 38-52, 2005.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Trabalho e rendimento. Resultados da amostra. Rio de Janeiro, p.1-369, 2010. ISSN 0104-3145.

JARZABKOWSKI, P. Strategic practices: an activity theory perspective on continuity and change. **Journal of Management studies**, v. 40, n. 1, p. 23-55, 2003.

JARZABKOWSKI, P. **Strategy as practice: an activity based approach**. Sage, 2005.

JARZABKOWSKI, P.; BALOGUN, J.; SEIDL, D. Strategizing: The challenges of a practice perspective. **Human relations**, v. 60, n. 1, p. 5-27, 2007.

Márcia SIERDOVSKI; Silvio Roberto STEFANI; Cláudio Luiz CHIUSOL e Sandra Mara de ANDREDE; QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE NAS EMPRESAS CONSIDERADAS COMO AS MELHORES PARA SE TRABALHAR NO BRASIL. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2024. FLUXO CONTÍNUO – ABRIL E MAIO - Ed. 50. VOL. 01. Págs. 208-229. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

JOHNSON, G.; MELIN, L.; WHITTINGTON, R. Micro strategy and strategizing: towards an activity based view. **Journal of management studies**, v. 40, n.1, p.3-22, 2003.

KREITZ, P. A. Best practices for managing organizational diversity. **The Journal of Academic Librarianship**, v. 34, n. 2, p. 101-120, 2007.

KUHL, Marcos Roberto. **Interdependência entre a colaboração para inovação e o desempenho sustentável na indústria brasileira de eletroeletrônicos**. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná, 2012.

KANIKADAN, A. Y. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v.9, n.25, 2007.

KING, Nancy. Improving the quality of working life through communication. **International Journal of Quality & Reliability Management**, v. 9, n. 5, 1992.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

MACKE, J; GENARI, D. Systematic literature review on sustainable human resource management. **Journal of cleaner production**, v. 208, p. 806-815, 2019.

MARA DE ANDRADE, S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Capital Científico**, v. 17, n. 3, 2019.

MBA SR, I. N.; TERESA, E. U. Diversity in the concept of management. **American Journal of Humanities and Social Sciences**, v.1, n.3, p.144-150, 2013.

MUNCK, L.; BORIM-DE-SOUZA, R. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade organizacional: a hierarquização de caminhos estratégicos para o desenvolvimento sustentável. **REBRAE**, v. 2, n. 2, p. 185-202, 2009.

Munck, L.; BORIM-DE-SOUZA, R.; ZAGUI, C. A gestão por competências e sua relação com ações voltadas à sustentabilidade. **REGE-Revista de Gestão**, v. 19, n. 3, p. 377-394, 2012.

MUNCK, L. **Gestão da sustentabilidade nas organizações** – um novo agir frente à lógica das competências. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

NORMAN, W.; MACDONALD, C. Getting to the bottom of “triple bottom line”. *Business Ethics Quarterly*, v.14, n.2, p. 243-262, 2004.

PAINTER MORLAND, M. Triple bottom line reporting as social grammar: integrating corporate social responsibility and corporate codes of conduct. **Business Ethics: an European review**, v. 15, n. 4, p. 352-364, 2006.

PÉREZ, J. P. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. **Estudios Gerenciales**, v. 29, n. 129, p. 445-455, 2013.

RAJAK, S.; VINODH, S. Application of fuzzy logic for social sustainability performance evaluation: a case study of an Indian automotive component manufacturing organization. **Journal of Cleaner Production**, v.108, p.1184-1192, 2015.

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

SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Santa Catarina, v.12, n. 3, p. 283-298, 2012.

STUBBS, W.; COCKLIN, C. Cooperative, community spirited and commercial: social sustainability at Bendigo Bank. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v.14, n. 5, p. 251-262, 2007.

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

VOCÊ S/A. **As 150 melhores empresas para você trabalhar 2017**. Exame, São Paulo, 4 jul 2019, 23h40min. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/conheca-as-150-melhores-empresas-para-trabalhar-de-2017>

WAKAMATSU, A.; KIMURA, H.; BASSO, L. F. C. Pesquisa empírica sobre programas de opções sobre ações para funcionários em empresas no Brasil. In: **Anais do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade**. São Paulo, SP, Brasil, 2005.

WEINGAERTNER, C.; MOBERG, A. Exploring social sustainability: learning from perspectives on urban development and companies and products. **Sustainable Development**, v. 22, n. 2, p.122-133, 2014.