

Aspectos socioculturais e comportamentais na qualidade de vida no trabalho e as patentes interfaces com a ciência da informação

Rosane Santana Rodrigues Pereira¹
José Carlos Sales dos Santos²

Resumo: O comportamento informacional humano constitui uma temática emergente na ciência da informação e corresponde ao somatório de ações atinentes à recuperação de conteúdos em fontes e canais de informação. Assim, o comportamento informacional apresenta uma patente aderência à qualidade de vida no trabalho devido a condições que englobam diversos aspectos que interferem na vida dos trabalhadores, que envolve condições e ambientes laborais que interferem no bem-estar físico, psicológico e social dos indivíduos vinculados a ambientes institucionais e organizacionais. Considerando as prerrogativas anunciadas, o artigo procurou apresentar as contribuições da ciência da informação para a promoção da qualidade de vida no trabalho, explorando como os princípios, métodos e práticas dessa disciplina podem ser aplicados para melhorar o ambiente de trabalho e o acesso à informação relevante, visando a satisfação, bem-estar e desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. A partir do anúncio do objetivo geral, os procedimentos metodológicos ampararam-se no método de procedimento monográfico (estudo de caso), nível descritivo, população e amostra da investigação, técnica e instrumento de investigação pautada no elenco de referências selecionadas. Os resultados assinalaram que é possível uma ampliação da visão acerca da qualidade de vida no trabalho vislumbrando as interfaces com a ciência da informação, sobretudo referente ao comportamento informacional. As considerações finais anunciam que a ciência da informação pode lastrear, no que tange ao comportamento informacional, transformações efetivas na qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: ciência da informação; comportamento informacional; qualidade de vida no trabalho; bem-estar no trabalho.

Abstract: Human informational behavior constitutes an emerging theme in information science and corresponds to the sum of actions related to the recovery of contents in information sources and channels. Thus, informational behavior shows a clear adherence to the quality of life at work due to conditions that encompass several aspects that interfere in the lives of workers, which involve conditions and work environments that interfere with the physical, psychological and social well-being of individuals linked to institutional and organizational environments. Considering the announced prerogatives, the article sought to present the contributions of information science to the promotion of quality of life at work, exploring how the principles, methods and practices of this discipline can be applied to improve the work environment and access to relevant information, aiming at the satisfaction, well-being and personal and professional development of workers. From the announcement of the general objective, the methodological procedures were based on the method of monographic procedure (case study), descriptive level, population and sample of the investigation, technique and instrument of investigation based on the list of selected references. The results indicated that it is possible to broaden the vision about the quality of life at work, envisioning the interfaces with information science, especially regarding informational behavior. The final considerations announce that information science can support, with regard to informational behavior, effective transformations in the quality of life at work.

Keywords: Information science; informational behavior; quality of life at work; well-being at work.

¹ Universidade Federal da Bahia - UFBA, sourosane@gmail.com

² Universidade Federal da Bahia – UFBA, jsalles@ufba.br

INTRODUÇÃO

A Ciência da Informação (CI), constituída como o domínio do conhecimento preocupado com processos informacionais, desempenha um papel essencial na sociedade contemporânea, sendo responsável por estudar a produção, disseminação, organização e uso da informação em diferentes contextos. Assim, importante compreender como a qualidade de vida no trabalho se relaciona com a área da ciência da informação, uma vez que os profissionais dessa área são responsáveis por lidar diariamente com o planejamento e o acesso à informação.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma temática relevante em estudos institucionais e organizacionais, pois reconhece a importância de proporcionar um ambiente laboral saudável, satisfatório e equilibrado para os colaboradores. A satisfação e o bem-estar dos profissionais são fatores que influenciam diretamente sua produtividade, engajamento e, conseqüentemente, o alcance dos objetivos organizacionais.

Assim, o presente artigo procurou apresentar as contribuições da CI para a promoção da qualidade de vida no trabalho, explorando como os princípios, métodos e práticas dessa disciplina podem ser aplicados para melhorar o ambiente de trabalho e o acesso à informação relevante, visando a satisfação, bem-estar e desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Contudo, o presente estudo não procurou esgotar as nuances e a riqueza da temática, dada a incipiência de pesquisas relacionadas à temática apresentada.

Anunciada a introdução, a segunda seção procurou discorrer acerca da QVT, como as condições e características do ambiente de trabalho, que podem influenciar seu bem-estar físico, psicológico e social para, na seção seguinte, discutir a patente relação e contribuição da CI na promoção de qualidade de vida no trabalho. Nas considerações finais observou-se que a CI se apresenta como uma disciplina que vai além da gestão da informação, abrangendo aspectos que impactam diretamente na qualidade de vida no trabalho, através de seus princípios, métodos e práticas, contribuindo com a melhoria do ambiente de trabalho, a partir da promoção do acesso à informação relevante.

A qualidade de vida no trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), originariamente, é alvo de muitas pesquisas da escola anglo-saxã, instituindo-se no âmbito acadêmico brasileiro nas escolas de Administração e, *a posteriori*, na área de Psicologia e Saúde do Trabalho.

Não há um consenso acerca do conceito de QVT entre os diversos autores que se debruçam sobre o tema, havendo uma noção de QVT que tem como anuência o fato de se constituir uma reação ao método de trabalho taylorista, visando uma maior humanização do trabalho, promoção do bem-estar dos trabalhadores e sua maior participação nas decisões e problemas do trabalho.

A perspectiva de humanização do trabalho é um aspecto que faz parte da noção de QVT sob a influência do humanismo, que postula uma ideia de organização do trabalho que acata o atendimento das necessidades humanas. Sob esta ótica, antecede à qualidade de vida o trabalhador ter a satisfação de necessidades oriundas do ambiente, das exigências do trabalho e das relações provenientes deste, assim como também a satisfação em outras esferas da vida.

Outro aspecto que faz parte da noção de QVT é a possibilidade de participação nas decisões, ou seja, a cogestão na qual os trabalhadores podem participar no planejamento e/ou decisões, com direito a voz, ainda que seja em caráter opinativo.

Numa perspectiva mais ampla, a concepção de bem-estar do trabalhador vai além da simples satisfação, haja vista que se relaciona às configurações alusivas às práticas no ambiente e organização do trabalho, propensas à promoção do bem-estar e saúde, no que tange às condições de saúde e segurança, utilização e desenvolvimento das capacidades, crescimento e segurança no emprego, integração social nas relações de trabalho, respeito às leis e normas sociais, balanceamento entre o trabalho e o espaço total da vida e a relevância da organização ou profissão na sociedade, assim como no que se refere às condições de trabalho propriamente ditas relativas a saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relacionamento chefe-subordinado e organização do trabalho.

Há ainda o aspecto relativo ao sentido ou significado do trabalho, trazido à discussão por Morin (2004) que entende por trabalho significativo sua representação e valor na perspectiva do sujeito, a orientação do sujeito no que tange ao que ele busca no trabalho e que intenções direcionam suas ações, assim como a coerência entre o sujeito e o trabalho que ele faz no que toca às expectativas, valores e ações diárias.

Buscar conhecer os aspectos que compõem a noção de QVT, assim como o conhecimento da realidade específica do ambiente organizacional e de seus trabalhadores permitem a análise da atuação gerencial no trabalho e a ação do trabalhador neste âmbito, viabilizando uma visão mais apurada sobre a temática.

O tema QVT tem sido alvo crescente da atenção das diversas organizações no mundo corporativo contemporâneo devido às significativas mudanças no universo do trabalho e funcionamento das organizações, trazendo novas configurações para a cultura organizacional, afetando diretamente a saúde e segurança no trabalho, assim como o alcance de objetivos e metas corporativas. Tal interesse está associado ao cenário de mundialização da economia, aos efeitos negativos que o processo de reestruturação produtiva vem produzindo no modo de funcionamento das organizações e na vida dos trabalhadores, como principais atores.

A economia tem implantado modelos de gestão organizacional e do trabalho com o uso do suporte estratégico das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e estas vêm alterando o perfil das competências esperadas dos trabalhadores, as formas de trabalhar, os locais de trabalho e as relações sociais. Estas modificações têm sido operadas com o discurso ideológico de impulsionar o crescimento, a rentabilidade, os ganhos e a produtividade, fomentando com isso também, um padrão de competitividade singular, lastreado na concepção da sobrevivência econômica. Tais mudanças, por óbvio, incidem diretamente na QVT.

De acordo com Ferreira (2015), alguns fatores por si explicam o crescente interesse pela temática por parte de dirigentes, gestores, trabalhadores e de pesquisadores, cabendo destacar, as mudanças de normas jurídicas que regulam as relações de trabalho e o próprio processo produtivo no âmbito dos estados nacionais e das relações econômicas internacionais, introduzindo um conjunto de medidas focadas em mais liberdade para as relações de compra e venda de mercadorias, geração de tecnologias e intensificação do processo de comunicação; mudanças no perfil das organizações, introduzindo inovações que alteram normas, papéis e atribuições aos seus membros para o trabalho,

assumindo contornos distintos do padrão taylorista hegemônico; investimento forte em novas tecnologias, sobretudo para a automação e informatização do processo de produção de mercadorias e serviços, configurando um custo humano que parece aumentar os riscos para o trabalho saudável; gestão organizacional e do trabalho, lastreada no uso de ferramentas informatizadas que busca operacionalizar o paradigma de flexibilização da produção, na qual a fabricação é com base na demanda; e formatação do trabalho, gerenciando o tempo e os resultados das atividades dos trabalhadores.

Consoante a este autor, além disso, vale destacar a mundialização da produção, da distribuição e do consumo; as redes globais de comunicação e informação; a interdependência dos mercados; as inovações tecnológicas nos diversos âmbitos; o crescente conhecimento científico e tecnológico agregados à produção; a redução do ciclo de vida das mercadorias; o aumento da terceirização de serviços; a redução do contingente tradicional dos trabalhadores na indústria, cedendo espaço para o crescimento das relações informais e precárias de trabalho (terceirizados, subcontratados, *part-time*) e da terceirização da economia; o crescimento do trabalho autônomo; a expansão do trabalho em domicílio e do teletrabalho; o aumento do trabalho feminino; e o requerimento crescente de uma multiquificação e especialização flexível na execução das tarefas.

Ferreira (2015) evidencia que a formatação da economia e do mundo produtivo investe para a configuração de um trabalhador, cujo perfil de competências requer que este seja capaz de manter-se atualizado, manejar novas ferramentas tecnológicas e equipamentos sofisticados, atuar em ambientes com maior incerteza e papéis pouco definidos, ter habilidade para relacionar-se socialmente e para a negociação, lidar com problemas menos estruturados e trabalhar cada vez mais em equipes. Tais exigências são percebidas empiricamente não só na rede privada, mas também na esfera pública, ainda que não seja visado o lucro, mas há, contraditoriamente, o foco na produtividade, não obstante a visão e missão da instituição. Ocorre que os impactos dessas mudanças nos trabalhadores são nefastos, causando não só acidentes de trabalho, mas também outros agravos à saúde do trabalhador decorrentes do exercício profissional, sem que haja medidas efetivas de enfrentamento por meio da prevenção, da proteção e do controle adequados.

Não obstante, considerando a necessidade e o interesse por QVT, questiona-se o que tem sido feito efetivamente para sua promoção no contexto corporativo. Segundo Ferreira (2015), lastreado em um balanço de pesquisas em QVT realizadas em 2009, conduzidas pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) da Universidade de Brasília (UnB), que possibilitou traçar um perfil característico das práticas de QVT em organizações públicas brasileiras, especialmente no âmbito federal brasileiro, o que se vê atualmente é uma abordagem hegemônica e assistencialista de QVT sob a perspectiva da restauração do corpo e mente do trabalhador para que este administre as consequências negativas do contexto do ambiente de trabalho, sem perder de vista a produtividade.

A partir da sua análise, tais práticas de QVT são formas de dominação e submissão dos trabalhadores, próprias do capitalismo contemporâneo, no qual a centralidade na maximização da produtividade permanece de forma velada, deslocando os problemas organizacionais para outras áreas. Tais ações de QVT, segundo o autor, configuram-se em consonância com os modelos de gestão organizacional e do trabalho que visam capturar a subjetividade integral dos trabalhadores como estratégia de sedução para a produtividade no contexto da economia globalizada, reforçando este enfoque uma ideologia de manutenção do poder de uma classe dominante que explora a classe

trabalhadora em sua força produtiva para atender seus interesses. Por trás das práticas de QVT hegemônicas são transmitidas as mensagens demonstrativas de que as organizações estão preocupadas com a saúde e o bem-estar de seus empregados e, em contrapartida, esperam o comprometimento efetivo dos trabalhadores com a produtividade.

Sob esse ponto de vista, o caráter coletivo do trabalho é esvaziado, enfatizando o indivíduo, ou seja, ele passa a ser o responsável pela QVT sendo convocado a participar das ações, sem se discutir as origens dos desgastes físicos, emocionais ou outros de natureza organizacional, devendo o trabalhador se adaptar ao ambiente organizacional hostil ou inadequado, considerando ainda que os programas de QVT demonstram buscar o aumento da resistência física e mental dos trabalhadores para suportarem às adversidades organizacionais, além de ter um caráter compensatório pelos desgastes vivenciados. Tal abordagem hegemônica e assistencialista, de acordo com Ferreira (2015), por não questionar as práticas de gestão no trabalho e não ocasionar de forma crítica transformação efetiva nos fatores causadores dos desgastes laborais na organização, vê reduzido significativamente o índice de adesão dos trabalhadores.

Ferreira (2015) reflete ainda que esta visão de QVT difunde, simultaneamente, de forma escamoteada e explícita, concepções de pensar a produção e o papel de seus principais protagonistas com uma compreensão reificada do ser humano, instrumentalista e reducionista do trabalho humano, e ainda, utilitarista e reducionista da organização centrada no produtivismo aguçado.

Superar tal abordagem assistencialista de QVT se constitui um grande desafio, sendo necessário pesquisar como os trabalhadores avaliam a qualidade de vida nos seus contextos de trabalho a fim de conhecer o perfil e necessidades deles. Para Ferreira (2015), esta é uma questão central para operacionalizar uma perspectiva de intervenção e transformação que, efetivamente, possibilite uma promoção de QVT de natureza sustentável e contra hegemônica, constituindo este apenas o ponto de partida para um modelo analítico que combina macro diagnóstico organizacional e micro diagnóstico ergonômico.

A ciência da informação e saúde em ambientes laborais

Com a produção, processamento e disseminação de informações que circulam em diversos substratos sociais, como as redes sociais e os diversos canais de comunicação, o trabalhador tem acesso a uma gama de informações diversas e variadas acerca do tema de qualidade de vida e, em específico de QVT, sem muitas vezes, um filtro ou uma reflexão mais aprofundada. Ademais, nem sempre tem recursos suficientes para reverter tais informações em um processo de transformação de sua realidade de trabalho ou de seu posicionamento de forma crítica e com ações coletivas efetivas. Aí se evidencia onde cabe no âmbito organizacional, o papel da CI para favorecer este processo na perspectiva da construção do conhecimento que transforma e liberta efetivamente, colaborando para a superação do enfoque assistencialista na promoção da QVT, na medida em que poderá instrumentalizar tanto os trabalhadores quanto os gestores dos programas de promoção da QVT.

Os cientistas da CI podem contribuir em muito nesse processo, pois buscam através da multidisciplinaridade, sua estratégia de ação enquanto atores sociais de forma a construir um quadro referencial teórico passível de trabalhar com as diversas formas de expressão do conhecimento

enquanto estruturas transformadoras e que são transformadas no processo de produção e comunicação social, na medida em que informação é conhecimento em ação, significando isto que comportamento racional necessita de conhecimento para se realizar produtivamente na sociedade, podendo este referencial servir de base para superação do enfoque assistencialista no contexto da QVT, aliado aos diversos saberes correlacionados.

Decorrente do empreendimento intelectual da modernidade, a ciência se tornou a linguagem da pós-modernidade, transformando o mundo com seu trabalho e trazendo também questões éticas mundiais acerca do uso da ciência para o bem coletivo, para destruição ou para acomodação, mantendo o que está posto por ser de interesse de algum grupo dominante que almeja deter e manter o poder.

Freire e Araújo (1999) analisam que a ciência, no capitalismo contemporâneo, é expressão e forma da visão do mundo de uma classe social, cuja hegemonia econômica e cultural veio com a Revolução Francesa, transformando ao longo do tempo o mundo em uma “aldeia global”. A atividade científica envolve os valores da “liberdade, igualdade e fraternidade”, sendo sua característica principal a transmutação do conhecimento em informação que circula nos grupos sociais, como força produtiva e podendo vir a ser força transformadora.

Mesmo não estando vinculado ao processo produtivo propriamente dito, o conhecimento científico tornou-se necessário a todos os grupos sociais, dada sua transformação em mercadoria, sua reificação, tal qual ocorre com outras formas de produção econômica. Nesse contexto, a informação adquire o potencial papel de gerar conhecimento e ser instrumento modificador de consciência, desde quando seja transmitida com intenção específica e poder de assimilação, formando conhecimento para tal fim.

Destarte, considerando que informação para o ser humano é fundamental para sua sobrevivência, sendo importante que esteja organizada e estruturada, não é diferente no que tange à QVT. A informação tem o potencial transformador de pessoas e, por conseguinte, de estruturas, desde quando organizada e disponibilizada de forma eficiente para tal. Assim sendo, fundamental que o trabalhador não só tenha acesso à informação sobre QVT, mas que a forma de transmissão seja organizada e estruturada a ponto de gerar mudança, transformando efetivamente a vida daqueles que têm acesso, o ambiente de trabalho e quiçá a organização como um todo. Não se pode olvidar que o processo da transferência de informação, além de ter um valor econômico para produção de bens e serviços, também está impregnado de ideologia, objetivando as ideias de racionalização e eficiência dominantes na sociedade moderna.

Analisando o processo de produção capitalista, no qual o universo do trabalho está inserido, consoante vários teóricos que já discorreram sobre o assunto, a prioridade é a produção seja em que âmbito for e o pleno funcionamento do sistema. Qualquer entrave a este processo é considerado uma disfunção, devendo o problema e/ou os indivíduos envolvidos serem tratados no sentido do ajuste, da conformação ao que está posto sem a perspectiva da transformação, mas do enquadramento. Empiricamente, face ao observado, é possível inferir que a maioria dos programas de promoção da QVT tem seguido essa lógica, tanto na esfera privada quanto na pública, sob uma perspectiva de conformação, enquadramento, qualidade de vida, liberdade social e empreendedorismo, de forma a não abalar a estrutura organizacional, do sistema dominante e a posição do grupo hegemônico, nem a produtividade, obviamente.

Neste contexto, de acordo com pesquisa realizada por Ferreira (2009) em órgãos públicos federais, constatou-se, além da reprodução da lógica acima explicitada, a inexistência de uma política institucional de QVT, o que impacta negativamente na qualidade do processo de gestão de QVT, segundo o autor, pois a implantação de um programa desta natureza deve estar pautada numa política transparente que explicita minimamente o conceito, as diretrizes e a estrutura organizacional necessária, assim como os parâmetros para avaliação. Além disso, as ações implementadas versam numa perspectiva individualista e padronizada, sem considerar as especificidades dos ambientes de trabalho, reduzindo a QVT a uma visão assistencial de natureza compensatória e paliativa, conforme asseverado anteriormente.

O resultado mais evidente desta pesquisa conforme sustenta o autor foi que a gestão de QVT no serviço público federal investigado se caracteriza pelo descompasso entre os problemas existentes e as práticas gerenciais, sendo o servidor visto como a “peça” que precisa de ajuste na organização e, para superação deste enfoque assistencialista, deve haver o enfoque no caráter preventivo, concebendo a QVT como tarefa de todos.

Tal enfoque, afirma o autor supramencionado, requer mudança de mentalidade, indissociabilidade entre produtividade e bem-estar, valorização dos trabalhadores como promotores dos resultados, estímulo à criatividade e autonomia na execução das tarefas, participação efetiva nas decisões e uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo, dando visibilidade a práticas bem sucedidas, bem como promovendo a reflexão coletiva acerca dos problemas que comprometem a QVT, dentre outros fatores. Por tudo quanto discutido, se evidenciam as possibilidades de contribuição da CI no trato com a informação neste processo, numa perspectiva transformadora e de construção coletiva para a qual o trabalhador deve ser convidado a participar como protagonista.

Para Sampaio (2012), o maior desafio para a QVT é a produção de um conhecimento válido para as novas formas de relações e de organização do trabalho. Para este autor, a participação do trabalhador no Brasil avançou em alguns segmentos, mas permanece limitada nas organizações burocratizadas, rotinizadas e centralizadas, ainda numerosas. Defende ainda a necessidade de desenvolver profissionais para a atuação nesse campo que já existe nas organizações, se fazendo necessário também uma maior articulação de pesquisadores, professores, consultores e profissionais de QVT nas organizações públicas e privadas, viabilizando o acesso de profissionais e consultores a resultados de trabalhos e instrumentos de QVT, de pesquisadores às organizações para a realização de suas pesquisas, construindo parcerias com profissionais e consultores para acompanhar o resultado de intervenções baseadas na teoria, assim como também a atualização de professores sobre o estado da arte para formar novos profissionais e pesquisadores nesta área.

Focando na realidade da UFBA, os resultados de pesquisa de Ferreira (2009) no âmbito do serviço público federal em outra localidade, confirmam-se empiricamente em pesquisa realizada por Santos (2019). Vale salientar que a pesquisa desenvolvida por Ferreira (2009) poderá alcançar outras realidades empíricas, como o caso ilustrativo do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho da Universidade Federal da Bahia (NQVT/UFBA), considerando suas particularidades inerentes à dinâmica da Universidade em tela. Para além da demanda de refletir e debater sobre a temática, assim como o que efetivamente tem afetado o trabalhador no ambiente laboral dos diversos espaços institucionais no intuito de promover mudanças necessárias, urge a construção coletiva de uma

política de qualidade de vida no trabalho, superando o assistencialismo e a prática de conformação que são contraditórias ao espírito vanguardista da instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo apresentou as contribuições da Ciência da Informação para a promoção da qualidade de vida no trabalho, destacando como os princípios, métodos e práticas dessa disciplina podem ser aplicados para melhorar o ambiente de trabalho e o acesso à informação relevante, visando a satisfação, bem-estar e desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

Ficou patente que a CI desempenha um papel fundamental na organização e disponibilização de informações relevantes para os trabalhadores, instrumentalizando-os para seu uso de forma consciente e como ferramenta para ação transformadora numa perspectiva individual e coletiva, ao possibilitar o alargamento da visão sobre as diversas temáticas, construção do conhecimento e ampliação do debate sobre a realidade, viabilizando estratégias de superação. A CI também possibilita a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e acolhedores, como a aplicação de práticas que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o incentivo à autonomia e ao desenvolvimento contínuo, a valorização e reconhecimento do papel dos trabalhadores no sucesso organizacional, aspectos que impactam diretamente na satisfação e bem-estar destes.

A CI é potencialmente substancial na melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, desdobrando-se em diversas dimensões que impactam positivamente os profissionais e a organização como um todo. Ao promover a eficaz gestão, organização e acesso à informação, a CI contribui também para a redução de ruídos comunicacionais, otimiza a tomada de decisões e potencializa a eficiência operacional. A intersecção da Ciência da Informação com o ambiente de trabalho é essencial para criar um ecossistema organizacional saudável, onde a informação é tratada como recurso estratégico, alavancando a produtividade, a criatividade e a qualidade de vida dos profissionais.

Além disso, é importante destacar que a promoção da qualidade de vida no trabalho não é responsabilidade apenas dos trabalhadores individualmente, mas também das organizações e gestores, numa ampla ação conjunta e participativa com o firme propósito de solucionar as mazelas existentes, reduzindo com isso, os impactos negativos sobre a saúde do trabalhador. A conscientização sobre a relevância da qualidade de vida no trabalho e a adoção de políticas e práticas adequadas são cruciais para o bem-estar dos trabalhadores.

Diante do exposto, admite-se no presente artigo o potencial da CI na promoção da qualidade de vida no trabalho por intermédio de suas contribuições à melhoria do ambiente de trabalho ao proporcionar acesso à informação relevante, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Essas ações resultam não apenas em benefícios individuais, mas também em ganhos para as organizações, como maior produtividade, retenção de talentos e clima organizacional positivo.

Assim, é fundamental que as organizações e instituições reconheçam a importância da CI e incorporem suas práticas e princípios no ambiente de trabalho, visando sempre a promoção da qualidade de vida no trabalho. Afinal, investir na satisfação e bem-estar dos trabalhadores é investir no sucesso e crescimento sustentável das organizações.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Aldo de Albuquerque. A questão da informação *in* **Revista São Paulo em Perspectiva**, Fundação Seade, v 8, n 4, 1994.

BONILLA, Maria Helena Silveira.; PRETTO, Nelson De Luca., orgs. **Inclusão digital: polêmica contemporânea** [online]. Salvador: EDUFBA, 2011, 188p. ISBN 978-85-232-1206-3. Available from SciELO Books Disponível em: <<http://books.scielo.org>>.

FERREIRA, Mário César; MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende de. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009 *in* **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9-34, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359565902.29-arquivo.pdf>>. Acesso em 17 de setembro de 2019.

_____ e outros. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais *in* **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Jul-Set 2009, Vol. 25 n. 3, pp. 319-327. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722009000300005&script=sci_abstract&lng=pt>

_____. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, Porto, v. 11, n. 2, p. 28-35, dez. 2015. Disponível em

<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-52372015000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 30 nov. 2020. <<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf>>.

FREIRE, Isa Maria; ARAÚJO, Vânia Maria Rodrigues Hermes de. A Responsabilidade Social da Ciência da Informação. **Transinformação**, v. 11, n. 1, p. 7-15, 1999.

MORIN, Estelle M. The meaning of work in modern times. In: **10th World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil**. 2004. p. 2004. Retrieved from

<<https://uiamaket.files.wordpress.com/2015/03/estelle-2004-the-meaning-of-work-in-modern-times-pdf.pdf>>

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011&lng>

SANTOS, Aurélio Avelar. **Qualidade de Vida no Trabalho na Universidade Federal da Bahia: Estudo do Programa e sua Percepção pelos Trabalhadores**. 2019. 77 f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.