

Edvaldo Gomes Pereira Júnior

**Percepção dos Egressos do Curso de TADS em  
Relação ao Trabalho Atual e às Oportunidades  
de Trabalho na Região**

Araçuaí – MG

2023

Edvaldo Gomes Pereira Júnior

## **Percepção dos Egressos do Curso de TADS em Relação ao Trabalho Atual e às Oportunidades de Trabalho na Região**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais, Campus Araçuaí, como parte dos requisitos para aprovação na disciplina de TCC I.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais – IFNMG  
Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas  
Campus Araçuaí

Orientador: Prof. Felipe Túlio de Castro  
Coorientador: Profa.

Araçuaí – MG  
2023

Edvaldo Gomes Pereira Júnior

Percepção dos Egressos do Curso de TADS em Relação ao Trabalho Atual e às Oportunidades de Trabalho na Região/ Edvaldo Gomes Pereira Júnior. – Araçuaí – MG, 2023

34 p. : il. (algumas color.).

Orientador: Prof. Felipe Túlio de Castro

Monografia (Graduação) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais – IFNMG

Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas  
Campus Araçuaí, 2023.

1. Palavra-chave1. 2. Palavra-chave2. 2. Palavra-chave3. I. Prof. Felipe Túlio de Castro. II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais. III. Núcleo de Informática. IV. Percepção dos Egressos do Curso de TADS em Relação ao Trabalho Atual e às Oportunidades de Trabalho na Região

Edvaldo Gomes Pereira Júnior

## **Percepção dos Egressos do Curso de TADS em Relação ao Trabalho Atual e às Oportunidades de Trabalho na Região**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais, Campus Araçuaí, como parte dos requisitos para aprovação na disciplina de TCC I.

Trabalho aprovado. Araçuaí – MG, 06 de fevereiro de 2024:

---

**Prof. Felipe Túlio de Castro**  
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais  
Orientador(a)

---

**Prof.**  
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais  
Banca examinadora

---

**Profa.**  
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais  
Banca examinadora

Araçuaí – MG  
2023

*Este trabalho é dedicado às crianças adultas que,  
quando pequenas, sonharam em se tornar cientistas.*

# Agradecimentos

Os agradecimentos principais são direcionados à Gerald Weber, Miguel Frasson, Leslie H. Watter, Bruno Parente Lima, Flávio de Vasconcellos Corrêa, Otavio Real Salvador, Renato Machnievscz<sup>1</sup> e todos aqueles que contribuíram para que a produção de trabalhos acadêmicos conforme as normas ABNT com L<sup>A</sup>T<sub>E</sub>X fosse possível.

Agradecimentos especiais são direcionados ao Centro de Pesquisa em Arquitetura da Informação<sup>2</sup> da Universidade de Brasília (CPAI), ao grupo de usuários *latex-br*<sup>3</sup> e aos novos voluntários do grupo *abnT<sub>E</sub>X2*<sup>4</sup> que contribuíram e que ainda contribuirão para a evolução do abnT<sub>E</sub>X2.

---

<sup>1</sup> Os nomes dos integrantes do primeiro projeto abnT<sub>E</sub>X foram extraídos de <<http://codigolivre.org.br/projects/abntex/>>

<sup>2</sup> <<http://www.cpai.unb.br/>>

<sup>3</sup> <<http://groups.google.com/group/latex-br>>

<sup>4</sup> <<http://groups.google.com/group/abntex2>> e <<http://www.abntex.net.br/>>

*“Não vos amoldeis às estruturas deste mundo,  
mas transformai-vos pela renovação da mente,  
a fim de distinguir qual é a vontade de Deus:  
o que é bom, o que Lhe é agradável, o que é perfeito.  
(Bíblia Sagrada, Romanos 12, 2)*

# Resumo

Segundo a ABNT (2003, 3.1-3.2), o resumo deve ressaltar o objetivo, o método, os resultados e as conclusões do documento. A ordem e a extensão destes itens dependem do tipo de resumo (informativo ou indicativo) e do tratamento que cada item recebe no documento original. O resumo deve ser precedido da referência do documento, com exceção do resumo inserido no próprio documento. (...) As palavras-chave devem figurar logo abaixo do resumo, antecedidas da expressão Palavras-chave:, separadas entre si por ponto e finalizadas também por ponto.

**Palavras-chave:** Palavra-chave1. Palavra-chave2. Palavra-chave3.



# Abstract

This is the english abstract.

**Keywords:** Keyword1. Keyword2. Keyword3.

# Lista de ilustrações

Figura 1 – Um exemplo de inserção de figuras. . . . .	23
---	----

# Lista de tabelas

Tabela 1 – Um exemplo de inserção de tabelas. . . . .	26
---	----

# Lista de quadros

Quadro 1 – Um exemplo de inserção de quadros. . . . .	23
---	----

# Lista de códigos

Código 1 – Um exemplo de inserção de códigos. . . . .	23
---	----

# Lista de abreviaturas e siglas

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
abnTeX	ABsurdas Normas para TeX

# Lista de símbolos

$\Gamma$	Letra grega Gama
$\Lambda$	Lambda
$\zeta$	Letra grega minúscula zeta
$\in$	Pertence

# Sumário

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>16</b>
<b>1.1</b>	<b>Tema</b>	<b>16</b>
<b>1.2</b>	<b>Problema</b>	<b>16</b>
<b>1.3</b>	<b>Objetivos</b>	<b>16</b>
1.3.1	Objetivo geral	16
1.3.2	Objetivos específicos	16
<b>1.4</b>	<b>Justificativa</b>	<b>16</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	<b>17</b>
<b>2.1</b>	<b>Conceito do Trabalho - or - Trabalho e suas características</b>	<b>17</b>
<b>2.2</b>	<b>Satisfação no Trabalho</b>	<b>19</b>
<b>2.3</b>	<b>QVT - Qualidade de Vida dos Trabalhadores</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>MATERIAIS E MÉTODOS</b>	<b>25</b>
<b>3.1</b>	<b>Outro exemplo de seção</b>	<b>25</b>
<b>4</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>26</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>27</b>
	<b>APÊNDICES</b>	<b>29</b>
	<b>APÊNDICE A – TÍTULO DO APÊNDICE</b>	<b>30</b>
	<b>APÊNDICE B – TÍTULO DO APÊNDICE</b>	<b>31</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>32</b>
	<b>ANEXO A – TÍTULO DO ANEXO</b>	<b>33</b>
	<b>ANEXO B – TÍTULO DO ANEXO</b>	<b>34</b>



# 1 Introdução

## 1.1 Tema

## 1.2 Problema

## 1.3 Objetivos

Em todo o mundo, as empresas se encontram em uma esteira competitiva enquanto lidam com uma economia fraca e procuram maneiras de atender às expectativas. Alguns líderes de empresas abordam esse ambiente econômico adotando uma abordagem comercial direta para competir, criando novos mercados e fluxos de receita, cortando custos ou entregando novos produtos aos clientes, enquanto outros líderes de empresas optam por uma abordagem mais holística, combinando a visão de negócios com um trabalho /visão de vida, encontrando maneiras de ajudar os funcionários a trabalhar com mais eficiência, ajustando o local de trabalho para que os funcionários tenham mais flexibilidade para decidir onde e como desejam trabalhar e fornecendo acesso a serviços e ferramentas que permitem que os funcionários cuidem de suas necessidades de vida pessoal minimizando a ansiedade que às vezes acompanha essas atividades

### 1.3.1 Objetivo geral

### 1.3.2 Objetivos específicos

- 
- 
- 
- 
- 

## 1.4 Justificativa

## 2 Fundamentação teórica

A fundamentação teórica deste trabalho baseou-se em revisões bibliográficas realizadas em diversos artigos científicos relevantes. Essas revisões foram realizadas com o objetivo de buscar embasamento teórico consistente para o referencial e a base teórica do presente Trabalho de Conclusão de Curso.

No desenvolvimento deste trabalho, fui inspirado pelo projeto "Inserção Profissional: Desafios dos egressos do Curso de Administração da UNIPAMPA em Santana do Livramento" realizado por Arguello (2022) na área de Administração. O referido projeto foi de extrema relevância para a definição do tema e para a estruturação do trabalho. Ao analisá-lo, percebi a importância de investigar a percepção dos egressos do curso de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas (TADS) do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG) Campus Araçuaí em relação às oportunidades de trabalho na região, e assim, compreender mais profundamente a inserção profissional nesse contexto específico.

Com o intuito de investigar a percepção dos egressos em relação às oportunidades de trabalho na região, o presente trabalho abordará tópicos, inicialmente conceituando o trabalho e explorando as principais questões relacionadas à inserção profissional e às perspectivas de carreira dos graduados.

### 2.1 Conceito do Trabalho - or - Trabalho e suas características

O trabalho é amplamente reconhecido como uma atividade realizada pelos indivíduos com a finalidade de garantir seu sustento. Canal (2022) fornece uma definição abrangente de trabalho, e afirma que o trabalho é, além do ganho financeiro, também uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e de crescimento, tendo como propósito final, o impacto na nossa sociedade.

Ao considerar o trabalho como um elemento essencial na construção da identidade, torna-se relevante explorar como os egressos do curso de TADS percebem e atribuem significado ao seu trabalho atual. Compreender como essa atividade contribui para a formação da identidade profissional dos indivíduos é fundamental para analisar sua satisfação, motivação e envolvimento no contexto profissional.

Conforme Klein, Pereira e Lemos (2019), os colaboradores são elementos essenciais para o funcionamento das organizações, desempenhando um papel fundamental na geração de valor por meio de suas habilidades, competências, conhecimentos e esforços no trabalho. É por meio dessas contribuições que as organizações conseguem atingir seus objetivos

perante a sociedade e assegurar sua sobrevivência. A afirmação de Klein, Pereira e Lemos (2019) destaca a importância dos colaboradores como elementos essenciais no contexto organizacional. Ao reconhecer os funcionários como "engrenagens" das organizações, enfatiza-se o papel crucial que desempenham na geração de valor por meio de suas habilidades, técnicas, conhecimentos e trabalho. Essas contribuições individuais e coletivas são fundamentais para o alcance dos objetivos das organizações e sua capacidade de se adaptar e sobreviver em um ambiente cada vez mais competitivo, logo é importante ressaltar que as organizações dependem do envolvimento e da dedicação dos funcionários para alcançar resultados efetivos. Ao se concentrar no potencial humano e no valor que os colaboradores agregam ao processo produtivo, as organizações podem criar um ambiente propício ao desenvolvimento de talentos, ao estímulo da criatividade e à promoção do engajamento dos colaboradores.

Ao longo da pesquisa, é importante examinar como a definição proposta por Canal (2022) se relaciona com outros conceitos teóricos, como a Teoria da Identidade Social, que explora como as pessoas constroem sua identidade com base nas atividades e papéis que desempenham na sociedade.

Além de ser uma condição fundamental para a vida humana, o trabalho desempenha um papel crucial na construção da identidade pessoal, atendendo não apenas às necessidades de sobrevivência, mas também à busca por autorrealização. É comum observarmos que a maior parte da vida das pessoas é dedicada ao trabalho, visto que passam longas horas dentro das organizações. Mesmo em ambientes aparentemente inofensivos, como escritórios, a rotina de trabalho pode ser desgastante devido ao sedentarismo, hábitos repetitivos e posturas inadequadas. Além desses aspectos, a pressão por alcançar metas e a busca por alta produtividade podem levar a um cansaço excessivo, estresse, insatisfação e desmotivação, impactando negativamente a produtividade dos colaboradores.

Conforme apontado por Costa, Borges e Barros (2015), o trabalho abrange uma ampla gama de significados, envolvendo questões de dignidade e humilhação, saúde e adoecimento ocupacional, prazer e sofrimento, sustento econômico e desafios enfrentados, além de representar riscos de acidentes e ser tanto uma fonte de amizades como de discórdias. Nesse sentido, é válido afirmar que o trabalho vai além do aspecto financeiro, constituindo também uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e crescimento, com o propósito final de impactar positivamente nossa sociedade.

Segundo Boas e Morin (2016) conforme uma pesquisa realizada com professores brasileiros e canadenses, para que o trabalho seja significativo, é essencial que ele proporcione prazer às pessoas que o executam. Nesse sentido, é necessário que o trabalho esteja alinhado com seus interesses, faça uso de suas habilidades, estimule o desenvolvimento de seu potencial e permita que alcancem seus objetivos de forma eficaz. Em outras palavras, é fundamental oferecer-lhes oportunidades de aprendizado, crescimento e a possibilidade

de alcançar suas próprias metas e objetivos (BOAS; MORIN, 2016).

Com base nos estudos de Hirschle e Gondim (2020), observa-se que os resultados obtidos evidenciam a influência de uma série de fatores relacionados ao trabalho no bem-estar dos indivíduos. Entre esses fatores, destacam-se os recursos pessoais, tais como resiliência, autoeficácia, competências emocionais e desapego psicológico, os quais desempenham um papel significativo na promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Além disso, a interface entre trabalho e vida pessoal também se mostra relevante nesse contexto, uma vez que a capacidade de conciliar as demandas profissionais e pessoais pode impactar diretamente o bem-estar dos indivíduos. Os resultados sugerem que a habilidade de estabelecer um equilíbrio satisfatório entre esses domínios pode contribuir positivamente para a promoção do bem-estar no contexto de trabalho. No nível de grupos, fatores como a percepção de suporte social de pares e da chefia desempenham um papel importante na mitigação dos efeitos negativos do estresse sobre o bem-estar dos trabalhadores. O apoio e a colaboração entre colegas de trabalho, bem como o suporte recebido dos superiores hierárquicos, podem funcionar como recursos protetores, ajudando os indivíduos a lidar de maneira mais eficaz com os desafios e demandas do trabalho no dia a dia (HIRSCHLE; GONDIM, 2020).

Relacionando o contexto da saúde e ocupação humana, conforme aponta o estudo de Lago, Cunha e Borges (2015) a maior parte de funcionários se sente vulnerável e desgastada, principalmente em aspectos psicoemocionais, o que influencia as suas relações sociais dentro e fora do ambiente de trabalho. Embora o exercício profissional tenha sido identificado como fonte de estabilidade, realização pessoal e financeira, destacam-se a precariedade e a sobrecarga de trabalho, que tendem a induzir sofrimento e adoecimento.

## 2.2 Satisfação no Trabalho

A satisfação profissional é um construto relevante no contexto dos egressos do curso de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas (TADS). É crucial tanto para o indivíduo quanto para as organizações. Para os indivíduos, ela está ligada ao bem-estar emocional, qualidade de vida, motivação e desempenho no trabalho. Para as organizações, a satisfação profissional dos funcionários está associada a uma maior produtividade, retenção de talentos, engajamento e melhor clima organizacional, de acordo com Nantsupawat et al. (2017), a motivação é um conceito chave para abordar a adesão dos trabalhadores aos sistemas e objetivos organizacionais, sendo adjacente à noção de engajamento no projeto organizacional, logo em sua perspectiva a motivação está intrinsecamente relacionada à satisfação dos trabalhadores, que é um construto multidimensional que reflete a comparação entre o que foi obtido e o que se desejou obter do trabalho.

No estudo de Yousef (2017) o comprometimento organizacional, ou comprometi-

mento com o trabalho, está empiricamente ligado através de uma função linear positiva com satisfação no trabalho; em outras palavras, quanto maior a satisfação do funcionário, maior o comprometimento com o trabalho. Um estudo empírico conduzido entre funcionários públicos em um país do Oriente Médio demonstrou que, apesar das questões culturais, os trabalhadores com maior índice de satisfação se comprometeram mais dentro de um processo de mudança na estrutura organizacional. Os resultados indicaram que os funcionários dos departamentos investigados estão altamente satisfeitos com a supervisão e colegas de trabalho, enquanto estão ligeiramente satisfeitos com as condições de trabalho e segurança no trabalho, mas têm baixa satisfação com as facetas de remuneração e promoção do trabalho.

Na iniciativa privada, uma pesquisa de Mathieu et al. (2016) com 763 participantes de diferentes tipos de organizações canadenses renomadas apresentou correlação positiva ( $r=0,80$ ) entre comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. No estudo conduzido, os participantes foram convidados a completar medidas que avaliaram sua percepção do comportamento de seus supervisores, bem como medidas autoadministradas de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de rotatividade. Os resultados revelaram que o comportamento de liderança orientado para a pessoa teve um impacto significativo nas intenções de rotatividade, mediado tanto pela satisfação no trabalho quanto pelo comprometimento organizacional. Foi perceptível que o exultante no trabalho desempenhou um papel importante nessa relação, atuando como um elo entre o comportamento de liderança e a intenção de rotatividade. Através da satisfação no trabalho, os indivíduos avaliam sua percepção geral de contentamento, gratificação e realização em relação às suas tarefas, ambiente e relacionamentos no local de trabalho. Quando os funcionários experimentam altos níveis de satisfação no trabalho, eles tendem a se sentir mais engajados, motivados e comprometidos com a organização, o que, por sua vez, reduz as chances de considerarem a rotatividade (MATHIEU et al., 2016).

Contudo ao analisar os artigos, projetos, e base teórica dessa seção, é explícito que esses achados destacam a importância de cultivar um ambiente de trabalho que promova a satisfação dos colaboradores. Isso pode ser alcançado por meio do desenvolvimento de lideranças orientadas para as pessoas, que demonstrem preocupação e apoio aos membros da equipe, além de proporcionar um ambiente que estimule a satisfação intrínseca e a realização pessoal no trabalho. Essa compreensão mais aprofundada pode contribuir para a análise da percepção dos egressos do curso de Tecnologia e Análise em Desenvolvimento de Sistemas (TADS) em relação ao comportamento de seus superiores, bem como seu impacto na satisfação e no comprometimento no ambiente de trabalho.

A habilidade profissional é um movimento intelectual bem compreendido e previamente planejado, que se desenvolve e se automatiza no processo de execução de uma ação profissional consciente de um especialista, como afirma Abdiraxmonov e Khurramov

(2022). Esse trecho destacado ressalta a importância da habilidade profissional no contexto do trabalho e como ela é aprimorada e automatizada à medida que um especialista realiza ações conscientes dentro de sua área de atuação (ABDIRAXMONOV; KHURRAMOV, 2022).

## 2.3 QVT - Qualidade de Vida dos Trabalhadores

Embora seja amplamente discutido devido aos benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, a conceituação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um desafio complexo e em constante evolução. Desde a sua origem na segunda metade do século XX, a definição e o conceito de QVT têm sido abordados de diferentes maneiras. No entanto, é importante ressaltar que não existe consenso na literatura em relação a uma única definição capaz de abranger todos os elementos desse construto (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019)

A Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) é uma área de estudo que busca compreender e avaliar o bem-estar, o equilíbrio e a satisfação dos indivíduos em relação ao seu trabalho e vida pessoal. Para Bagtasos (2011) aponta em sua revisão que a QVT é um conceito multifacetado, possuindo construtos multidimensionais decorrentes da variação de interesse dos pesquisadores e/ou de seus usuários.

Considerando a percepção dos egressos do curso de TADS em relação ao trabalho atual e às oportunidades de trabalho, explorar a Qualidade de Vida dos Trabalhadores fornecerá uma visão abrangente dos fatores que influenciam o seu bem-estar no contexto profissional. Segundo Bagtasos (2011) a QVT engloba as características do trabalho e do ambiente de trabalho que influenciam a vida profissional do empregado. Isso envolve aspectos como satisfação no trabalho, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, saúde física e mental, ambiente de trabalho, suporte social, desenvolvimento de carreira, entre outros.

Para Ahmad (2013) a qualidade de vida no trabalho tem sido conceituada como um bom ambiente de trabalho, como remuneração, programas de bem-estar, horários de trabalho flexíveis, boas relações e oportunidades de desenvolvimento (AHMAD, 2013) Em sua análise, a qualidade de vida no trabalho está normalmente relacionada a condições organizacionais específicas e a práticas que possibilitem aos trabalhadores a percepção de segurança, de satisfação e de possibilidade de crescimento. As dimensões fundamentais de QVT apontadas pelo autor são:

**Saúde e segurança:** aspectos físicos das condições de trabalho que devem minimizar os riscos de acidentes e garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores;

**Estabilidade ou o sentimento de segurança que os empregados têm sobre seu trabalho:** a percepção de estabilidade contribui para o comprometimento com o

trabalho e para o bem-estar dos trabalhadores;

**Satisfação no trabalho:** entendida como uma atitude positiva sobre várias dimensões do trabalho que colabora para o aumento da qualidade de vida no trabalho;

**Estresse ocupacional:** engloba estresse mental, físico, psicológico e emocional relacionado ao trabalho. É um componente subjetivo que impacta negativamente na qualidade de vida no trabalho;

**Ambiente de trabalho:** as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho impactam significativamente nos trabalhadores. Dessa forma, um ambiente de trabalho que tem espaço para diálogo e permite a satisfação das necessidades individuais relacionadas ao trabalho tende a promover bons níveis de QVT.

Em geral, a qualidade de vida no trabalho envolve as facetas físicas, mentais, sociais e econômicas do trabalho. Espera-se que uma boa qualidade de vida no trabalho proporcione resultados positivos para o funcionário e para a organização. Por esse motivo, argumenta-se que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada à satisfação do funcionário e ao seu desempenho como afirma Gayathiri et al. (2013). Além disso, pesquisas realizadas por Thakur e Sharma (2019) demonstraram que, com exceção dos níveis de renda, outros fatores demográficos como idade, gênero e estado civil não têm impacto significativo na qualidade de vida no trabalho. Portanto, a renda é o fator determinante na avaliação desse aspecto. No entanto, é importante ressaltar que a renda continua sendo um fator consistente e relevante em todas as organizações e economias. Neste estudo, além da renda, busca-se explorar outros aspectos da qualidade de vida no trabalho, como liberdade e reconhecimento, recompensas e mecanismos de resolução de queixas. Assim, a qualidade de vida no trabalho é conceituada como uma construção tridimensional que abrange esses diferentes elementos.

IGNORE:::; Aproveito este espaço para apresentar alguns exemplos de itens que você precisará utilizar na escrita do seu trabalho. Você pode usar a Figura 1 como referência para inserir figuras, o Quadro 1 como referência para quadros e, por fim, o Código 1 como referência para incluir trechos de código em seu trabalho.

Figura 1 – Um exemplo de inserção de figuras.



Fonte: Autoria própria.

Quadro 1 – Um exemplo de inserção de quadros.

Atividade	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov
Nome da atividade 01	X	X	X	X							
Nome da atividade 02					X	X	X	X	X		
Nome da atividade 03								X	X	X	
Nome da atividade 04									X	X	X
Nome da atividade 05										X	X

Fonte: Autoria própria.

Código 1 – Um exemplo de inserção de códigos.

```
em.getTransaction().begin();
String sql = "select c from Cliente c where c.cpf = :doc";
TypedQuery<Cliente> clientes = em.createQuery(sql,
    Cliente.class);
clientes.setParameter("doc", cpf);
em.getTransaction().commit();
if (!clientes.getResultList().isEmpty()) {
    cli = clientes.getSingleResult();
} else {
    cli = null;
}
```



}

Fonte: Autoria própria.

Outra coisa que será bastante necessária, especialmente neste capítulo, é o uso das citações. Basicamente, há três possibilidades de citação: a citação direta curta, a citação direta longa e a citação indireta. Veja alguns exemplos simples:

Para a citação direta curta, coloque o texto de no máximo 3 linhas entre aspas e, no final da sentença, use o comando (ARAUJO, 2015, s.n).

Para a citação indireta, antes de colocar a ideia do(a) autor(a) com suas palavras dentro do seu trabalho, use o comando Araujo (2015).

Para a citação direta longa, use o comando

Texto de citação direta longa, seguido da fonte com a indicação da página de onde aquele trecho foi retirado. (ARAUJO, 2015, p. 2)

## 3 Materiais e métodos

Neste capítulo o(a) leitor(a) espera conhecer mais sobre os instrumentos metodológicos e ferramentas que você pretende utilizar para alcançar seus objetivos descritos no Capítulo 1. Descreva o escopo dos materiais, métodos, técnicas e ferramentas tecnológicas que você irá utilizar. Quando for escrever pense que alguém pode querer reproduzir seu trabalho, portanto, tudo deve ser bem descrito.

### 3.1 Outro exemplo de seção

Você também pode usar o recursos de seções aqui.

## 4 Cronograma

Neste capítulo o(a) leitor(a) espera conhecer seu plano de trabalho, detalhadamente. Apresente quais as tarefas que serão executadas durante todo o trabalho de conclusão de curso (TCC I e TCC II) e quais são os prazos previstos para cada uma delas.

Você pode utilizar a Tabela 1 como referência para inserir a tabela de cronograma das atividades.

Tabela 1 – Um exemplo de inserção de tabelas.

Atividade	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov
Nome da atividade 01	X	X	X	X							
Nome da atividade 02					X	X	X	X	X		
Nome da atividade 03								X	X	X	
Nome da atividade 04									X	X	X
Nome da atividade 05										X	X

Fonte: Autoria própria.

## Referências

- ABDIRAXMONOV, A.; KHURRAMOV, O. Forming the professional skills of undergraduate mathematicians. *Web of Scientist: International Scientific Research Journal*, v. 3, n. 02, p. 920–925, 2022. Citado na página 21.
- AHMAD, S. Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, v. 19, n. 1, p. 73–82, 2013. Citado na página 21.
- ARAUJO, L. C. *Como customizar o abnTeX2*. 2015. Wiki do abnTeX2. Disponível em: <<https://github.com/abntex/abntex2/wiki/ComoCustomizar>>. Acesso em: 27 abr 2015. Citado na página 24.
- ARGUELLO, L. S. Inserção profissional: desafios dos egressos do curso de administração da unipampa em santana do livramento. Universidade Federal do Pampa, 2022. Citado na página 17.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. *NBR 6028*: Resumo - apresentação. Rio de Janeiro, 2003. 2 p. Citado na página 7.
- BAGTASOS, M. R. Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, v. 20, n. 2, p. 1–8, 2011. Citado na página 21.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. *Revista Alcance*, v. 23, n. 3 (Jul-Set), p. 272–292, 2016. Citado 2 vezes nas páginas 18 e 19.
- CANAL, A. M. As repercussões dos diferentes formatos de trabalho na qualidade de vida no trabalho: um estudo em empresa do setor de defesa. 2022. Citado 2 vezes nas páginas 17 e 18.
- COSTA, M. T. P.; BORGES, L. d. O.; BARROS, S. C. Condições de trabalho e saúde psíquica: um estudo em dois hospitais universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), v. 15, n. 1, p. 43–58, 2015. Citado na página 18.
- GAYATHIRI, R. et al. Qualidade de vida no trabalho – relação com satisfação e desempenho no trabalho. *Jornal Internacional de Invenção de Negócios e Gestão*, v. 2, n. 1, p. 1–8, 2013. Citado na página 22.
- HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, SciELO Public Health, v. 25, n. 7, p. 2721–2736, 2020. Citado na página 19.
- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A.; LEMOS, R. B. Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, SciELO Brasil, v. 20, 2019. Citado 3 vezes nas páginas 17, 18 e 21.
- LAGO, R. R.; CUNHA, B. S.; BORGES, M. F. d. S. O. Percepção do trabalho docente em uma universidade da região norte do brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, SciELO Brasil, v. 13, p. 429–450, 2015. Citado na página 19.

MATHIEU, C. et al. The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management & Organization*, Cambridge University Press, v. 22, n. 1, p. 113–129, 2016. Citado na página 20.

NANTSUPAWAT, A. et al. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International nursing review*, Wiley Online Library, v. 64, n. 1, p. 91–98, 2017. Citado na página 19.

THAKUR, R.; SHARMA, D. Um estudo do impacto de variáveis demográficas na qualidade de vida no trabalho. *Produtividade*, v. 59, n. 4, p. 358–365, 2019. Citado na página 22.

YOUSEF, D. A. Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, Taylor & Francis, v. 40, n. 1, p. 77–88, 2017. Citado na página 19.

## Apêndices

## APÊNDICE A – Título do apêndice

Quisque facilisis auctor sapien. Pellentesque gravida hendrerit lectus. Mauris rutrum sodales sapien. Fusce hendrerit sem vel lorem. Integer pellentesque massa vel augue. Integer elit tortor, feugiat quis, sagittis et, ornare non, lacus. Vestibulum posuere pellentesque eros. Quisque venenatis ipsum dictum nulla. Aliquam quis quam non metus eleifend interdum. Nam eget sapien ac mauris malesuada adipiscing. Etiam eleifend neque sed quam. Nulla facilisi. Proin a ligula. Sed id dui eu nibh egestas tincidunt. Suspendisse arcu.

## APÊNDICE B – Título do apêndice

Nunc velit. Nullam elit sapien, eleifend eu, commodo nec, semper sit amet, elit. Nulla lectus risus, condimentum ut, laoreet eget, viverra nec, odio. Proin lobortis. Curabitur dictum arcu vel wisi. Cras id nulla venenatis tortor congue ultrices. Pellentesque eget pede. Sed eleifend sagittis elit. Nam sed tellus sit amet lectus ullamcorper tristique. Mauris enim sem, tristique eu, accumsan at, scelerisque vulputate, neque. Quisque lacus. Donec et ipsum sit amet elit nonummy aliquet. Sed viverra nisl at sem. Nam diam. Mauris ut dolor. Curabitur ornare tortor cursus velit.

Morbi tincidunt posuere arcu. Cras venenatis est vitae dolor. Vivamus scelerisque semper mi. Donec ipsum arcu, consequat scelerisque, viverra id, dictum at, metus. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Ut pede sem, tempus ut, porttitor bibendum, molestie eu, elit. Suspendisse potenti. Sed id lectus sit amet purus faucibus vehicula. Praesent sed sem non dui pharetra interdum. Nam viverra ultrices magna.

Aenean laoreet aliquam orci. Nunc interdum elementum urna. Quisque erat. Nullam tempor neque. Maecenas velit nibh, scelerisque a, consequat ut, viverra in, enim. Duis magna. Donec odio neque, tristique et, tincidunt eu, rhoncus ac, nunc. Mauris malesuada malesuada elit. Etiam lacus mauris, pretium vel, blandit in, ultricies id, libero. Phasellus bibendum erat ut diam. In congue imperdiet lectus.



# Anexos

## ANEXO A – Título do anexo

Sed mattis, erat sit amet gravida malesuada, elit augue egestas diam, tempus scelerisque nunc nisl vitae libero. Sed consequat feugiat massa. Nunc porta, eros in eleifend varius, erat leo rutrum dui, non convallis lectus orci ut nibh. Sed lorem massa, nonummy quis, egestas id, condimentum at, nisl. Maecenas at nibh. Aliquam et augue at nunc pellentesque ullamcorper. Duis nisl nibh, laoreet suscipit, convallis ut, rutrum id, enim. Phasellus odio. Nulla nulla elit, molestie non, scelerisque at, vestibulum eu, nulla. Ut odio nisl, facilisis id, mollis et, scelerisque nec, enim. Aenean sem leo, pellentesque sit amet, scelerisque sit amet, vehicula pellentesque, sapien.

## ANEXO B – Título do anexo

Sed consequat tellus et tortor. Ut tempor laoreet quam. Nullam id wisi a libero tristique semper. Nullam nisl massa, rutrum ut, egestas semper, mollis id, leo. Nulla ac massa eu risus blandit mattis. Mauris ut nunc. In hac habitasse platea dictumst. Aliquam eget tortor. Quisque dapibus pede in erat. Nunc enim. In dui nulla, commodo at, consectetur nec, malesuada nec, elit. Aliquam ornare tellus eu urna. Sed nec metus. Cum sociis natoque penatibus et magnis dis parturient montes, nascetur ridiculus mus. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas.