

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA COOPERATIVA
AGRÍCOLA**

**ANALYSIS OF QUALITY OF WORK LIFE IN AN AGRICULTURAL
COOPERATIVE**

Júlia Magalhães Costa

Discente no Curso de Administração na Faculdade CNEC Unaí

Milena Cecília de Sousa

Discente no Curso de Administração na Faculdade CNEC Unaí

Taiza Pietra Janjar

Discente no Curso de Administração na Faculdade CNEC Unaí

Vitória Ferreira Fernandes de Jesus

Discente no Curso de Administração na Faculdade CNEC Unaí

Raquel Aparecida Alves

Mestre em Agronegócios pela Universidade de Brasília. Docente na Faculdade CNEC Unaí

Gevair Campos

Mestre em Agronegócios pela Universidade de Brasília. Docente na Faculdade CNEC Unaí

RESUMO

O presente trabalho, ao levar em conta abordagens teóricas sobre a qualidade de vida no trabalho, teve como objetivo conhecer como essa se dá em uma cooperativa agrícola. Para a coleta de dados e alcance do objetivo foi realizada uma pesquisa do tipo qualitativa, em que foram fornecidas informações por meio de uma entrevista semiestruturada com o responsável pelo departamento de Recursos Humanos, pois deduziu-se que ele tinha as informações necessárias acerca da qualidade de vida no trabalho da cooperativa. Foi constatado que os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho como oportunidades de crescimento, salários, condições de trabalho, entre outros, parecem ser garantidos pela cooperativa.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho, Cooperativa, Produtividade.

ABSTRACT

The present work, when taking into account theoretical approaches on the quality of life at work, aimed to know how this happens in an agricultural cooperative. To collect data and reach the objective, a qualitative research was conducted, in which information was provided through a semi-structured interview with the person in charge of the Human Resources department, since it was inferred that he had the necessary information about the quality of life in the cooperative's work. It was verified that aspects related to the quality of life at work as opportunities for growth, wages, working conditions, among others, seem to be guaranteed by the cooperative.

KEYWORDS: Quality of life at work, Cooperative, Productivity.

INTRODUÇÃO

As abordagens sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tiveram início em 1950. Mas somente em 1960 que os líderes, empresários e governantes tomaram a iniciativa de buscar maneiras de organizar o trabalho a fim de melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em geral (CALDERARI; MASSOLLA, 2011). Percebe-se então que a abordagem sobre a QVT não é algo recente, pois desde a década de 50 os empresários começaram a perceber a importância do bem-estar de seu funcionário no trabalho.

Segundo França (1997 *apud* VASCONCELOS, 2001) a Qualidade de vida no Trabalho (QVT) é um composto de ações de uma empresa, incluindo melhorias e inovações tecnológicas e gerenciais no ambiente de trabalho. A partir do enfoque biopsicossocial, que é o momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, começa-se a construção da qualidade de vida no trabalho, representando um diferencial na implementação de novos projetos, guiados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho nas empresas.

Para Walton (1973 *apud* FERREIRA et al., 2009) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) depende do acordo e equilíbrio entre o trabalho, a vida do funcionário e a produtividade. Em seu modelo de estudo da QVT ele aponta os seguintes fatores: condições de trabalho, benefícios ao funcionário, chances de crescimento na empresa, relevância social do trabalho, dentre outros.

De acordo com Gramms e Lozt (2017) para que a Qualidade de Vida no Trabalho seja permanente dentro da empresa, é necessário que ela faça parte da essência da empresa, da sua própria cultura.

A Qualidade de Vida no Trabalho recebeu diferentes definições por diferentes autores, porém, todos citam um ponto em comum, que é propiciar o bem-estar ao trabalhador e fazer com que ele participe das decisões no trabalho (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011). Segundo Finger e Forno (2015) os responsáveis pelo departamento de Gestão de Pessoas estão cada vez mais interessados em estudar e praticar a QVT pois perceberam que criando iniciativas voltadas para a saúde do trabalhador, em contrapartida, os funcionários ficam mais empenhados e comprometidos com o serviço.

Segundo Francini (2017) QVT constitui-se de um grupo de ações voltadas para o alcance de objetivos, promovendo um comportamento produtivo em funcionários que passam a maior parte do tempo em seu ambiente de trabalho, tornando a rotina profissional agradável, saudável e construtiva, incentivando e motivando o funcionário. Além disso, a QVT promove ganhos no rendimento individual que influencia positivamente nos resultados finais.

Dessa forma, é fundamental que se identifique as necessidades de cada indivíduo e os problemas cotidianos relacionados a desgastes físicos e emocionais a fim de desenvolver ações de gestão para tornar o ambiente de trabalho satisfatório (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Mas é importante ressaltar que não surte efeito melhorar a qualidade de vida no trabalho apenas aumentando salário ou incluindo benefícios, é necessário mostrar ao funcionário o seu valor como pessoa e garantir reconhecimento pelo seu trabalho e importância na empresa (GRUBITS; GUIMARÃES, 2003).

Diante desse contexto, o objetivo deste trabalho é conhecer a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários de uma empresa do ramo agrícola através do responsável pelo departamento de Recursos Humanos, verificando questões relacionadas a oportunidades, condições de trabalho, salário, entre outros.

As empresas estão inseridas em um cenário cada vez mais competitivo, por esse motivo elas procuram atender as expectativas de seus consumidores e, para isso, são necessárias ações voltadas para a valorização do ser humano. Desse modo, este estudo torna-se relevante para os empreendedores, pois possui contribuições a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho.

A IMPLANTAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

É de suma importância levar em consideração algumas recomendações para agregar maior valor à implementação de programas os quais proporcionará maior qualidade de vida no trabalho.

Fernandes (1996) sugere algumas recomendações para implantação do programa de qualidade de vida:

- Os programas devem envolver todos os níveis e áreas da organização: os programas de Qualidade de Vida no Trabalho devem envolver todos os funcionários da empresa e não apenas uma área específica. Todas as áreas da empresa têm sua importância e todos contribuem para que ela ofereça produtos e serviços de qualidade. Dessa forma, todos os funcionários merecem ter bem-estar em seu trabalho.
- Não devem ser implantados sem um conhecimento teórico e técnico do assunto: é preciso saber no que vai agregar a implantação da qualidade de vida, cada empresa tem uma necessidade diferente, possui um déficit em alguma área, então é preciso saber como mudar e o que fazer para que haja essa mudança, é necessário estudar o que realmente se precisa a partir daquela necessidade.
- Devem ser implantados a partir de uma necessidade real da organização: não é apenas implantar por achar que convém, ou porque é algo que vai agregar reconhecimento para a empresa, mas sim porque é preciso para a melhoria e eficácia dos funcionários.

- Devem envolver melhorias no ambiente de trabalho em termos físicos, mas sem descuidar de aspectos tecnológicos e psicossociais: alguns gestores acreditam que a melhoria da qualidade de vida está em um ambiente maior, com sala de jogos ou com materiais de alta qualidade, mas também é preciso saber instruir, é preciso liderar para que todos os processos de desenvolvimento do funcionário dentro da organização sejam concluídos com sucesso.
- Os colaboradores devem partilhar os ganhos advindos da participação através de um sistema de recompensa: uma boa estratégia para estimular a produtividade é a participação nos lucros, pois empregados que trabalham sob orientação pelo aumento da lucratividade se tornam produtivos, levando a organização a alcançar patamares positivos que não seriam atingidos sem a implantação dessa estratégia.
- Devem efetivar as mudanças no comportamento administrativo e na natureza do clima da organização, de modo a aprimorar a cultura organizacional: o administrador deve entender a importância do clima organizacional, de aperfeiçoar o ambiente de trabalho. Porém, para que isso aconteça é necessário que ele adote comportamentos voltados para a qualidade de vida no trabalho, buscando alinhar os objetivos organizacionais com as expectativas dos funcionários; adquirindo essas atitudes, a empresa pode aprimorar sua cultura organizacional, atribuindo a qualidade de vida a seus valores e crenças.

O objetivo da implantação do programa de qualidade de vida no trabalho visa, além de competência, o comprometimento da alta administração com os objetivos do programa, sendo vital para o êxito de tais intervenções.

Gerar uma organização mais instruída, na qual o trabalho envolva sincronicamente um grau de responsabilidade e autonomia, recebimentos e recursos, feedback sobre o desempenho e enriquecimento do trabalho são objetivos dos programas de QVT. O que o homem mais procura em toda a sua vida desde épocas antigas é a sua felicidade, porém, para que essa felicidade seja concretizada é preciso ter saúde, realização no trabalho e estar bem consigo mesmo, e tudo isso compreende a qualidade de vida (CONTE, 2003).

Para Chiavenato (2009, p. 352) “a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como: motivação para o trabalho [...] criatividade e vontade de inovar”.

Para Matos (1996) uma empresa feliz é aquela que é bem administrada, e para que isso ocorra é necessário que haja incentivos à capacidade de liderança, canais abertos de comunicação e eficácia no trabalho de equipe, oferecendo a total plenitude da realização humana dentro da empresa.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está assumindo uma importância sem precedentes no sucesso organizacional. Ela depende do

grau de satisfação das pessoas em relação à empresa e ao ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2009, p. 354).

Segundo Marques (2018), para assegurar a qualidade de vida no trabalho a todos os colaboradores da empresa, é necessário a atuação da área de Recursos Humanos (RH), indispensável na execução de ações, pelo fato de representar a organização e ser responsável por garantir um ambiente saudável e propício a todos os funcionários.

Não são só as condições físicas que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), as condições psicológicas e sociais também possuem grande interferência. Para atingir uma boa produtividade e qualidade, as organizações precisam ser compostas por pessoas motivadas, que recebam adequadamente por sua contribuição na empresa. Obrigatoriamente a competitividade organizacional passa pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), para satisfazer seus clientes externos, antes a organização deve satisfazer o cliente interno. “A gestão de qualidade total em uma organização depende fundamentalmente da otimização do potencial humano” (CHIAVENATO, 2009, p. 349).

Há pouco tempo, a preocupação da sociedade com a qualidade de vida das pessoas deslocou-se também para a situação do trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) abrange duas concepções: de um lado, a requisição dos empregados quanto a satisfação e bem-estar no trabalho e, do outro, o interesse das próprias organizações no alcance de produtividade e qualidade. A QVT não é determinada somente por características individuais (necessidades, expectativas, valores), mas é determinada também pelas características organizacionais (CHIAVENATO, 2009).

Um estilo que representa a Qualidade de Vida no Trabalho é quando a gerência permite que seus colaboradores participem das tomadas de decisão da empresa, pois isso, direta ou indiretamente, vai afetar a vida social e profissional de cada um. Cada vez mais as empresas estão adotando esse estilo participativo, pois, dessa forma, o funcionário se sente mais envolvido e importante, e isso faz com que o resultado do seu trabalho seja melhor (BARBOZA; VIAPIANA; WALGER, 2014).

É de suma importância a implementação da Qualidade de Vida no Trabalho, pois atualmente o modo de gerir as pessoas no trabalho traz vantagem competitiva para a empresa. E isso pode ser observado na prática, por exemplo, se existem duas lojas com produtos e preços similares, a escolha do cliente vai depender da maneira como foi atendido pelo vendedor (PEREIRA, 2014).

Os programas de QVT envolvem a resolução participativa dos problemas, reestruturação do trabalho, inovações dos sistemas de recompensas e melhoria do meio ambiente de trabalho. Como envolvem custos para empresa e têm para o alvo principal os empregados e não a organização, algumas vezes é difícil conseguir adesão da alta administração (MACHADO, 2010, p. 92).

Para Silva e Marchi (1997 apud FERREIRA, 2001) a aplicação de programas de qualidade de vida e o desenvolvimento da saúde proporcionam ao indivíduo uma maior resistência ao estresse do dia a dia, maior motivação, estabilidade emocional, melhor relacionamento e, conseqüentemente, uma eficiência melhor no trabalho. Portanto, as empresas seriam beneficiadas com um impulso de trabalho saudável, diminuindo a rotatividade, com número menor de acidentes, maior produtividade e melhor ambiente de trabalho.

Segundo Limongi e Assis (1995 apud VASCONCELOS, 2001), na prática, os investimentos de médio e longo prazo prevalecem e a implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são esquecidos. A maioria dos programas de QVT tem seu início nas atividades de saúde e segurança e muitos não se associam a programas de qualidade que interferem na melhoria do clima organizacional. A Qualidade de Vida no trabalho faz sentido quando é discutida em um sentido mais amplo, abrangendo qualidade nas relações de trabalho e as possíveis conseqüências na saúde das pessoas e também da organização.

MATERIAIS E METÓDOS

Para o alcance do objetivo proposto – conhecer a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários de uma cooperativa do ramo agrícola e verificar questões relacionadas a oportunidades, condições de trabalho, salário, entre outras coisas – optou-se por desenvolver uma pesquisa do tipo qualitativa. Para Minayo (2001, p. 22) a pesquisa qualitativa “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes”.

Desse modo, nesta pesquisa, o participante que forneceu as informações por meio de uma entrevista semiestruturada foi o responsável pelo departamento de Recursos Humanos, pois deduziu-se que ele tinha as informações acerca da Qualidade de Vida no Trabalho da empresa em que trabalha.

A empresa pesquisada atua no mercado unaiense desde janeiro de 1985 e tem o objetivo de fornecer soluções de maior rentabilidade para seus cooperados visando ética, qualidade e sustentabilidade.

Quanto ao roteiro de entrevista, ressalta-se que foi construído com base no objetivo da pesquisa e composto por tópicos relacionados à qualidade de vida no trabalho: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades para uso e desempenho das capacidades e oportunidade de crescimento e segurança. A entrevista foi previamente agendada para acontecer na própria cooperativa e contou com um equipamento de gravação de áudio para que as informações fossem registradas integralmente e de maneira fidedigna.

Posterior a coleta de dados, o conteúdo da entrevista foi transcrito no Microsoft Word para a análise das informações que são apresentadas e discutidas no tópico seguinte.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Durante a entrevista com o funcionário responsável pelo departamento de Recursos Humanos de uma cooperativa agrícola foram abordados diversos aspectos relacionados com a qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

Inicialmente o primeiro tópico abordado na entrevista foi referente à remuneração. O entrevistado relatou que os funcionários recebem salário fixo compatível com o mercado, além de auxílio bolsa de estudo, auxílio alimentação, auxílio saúde e premiação por produção. Como já foi citado anteriormente por Guimarães e Grubits (1999), o salário não é o principal ponto da qualidade de vida no trabalho, o funcionário também deve ser valorizado e reconhecido pelo seu trabalho.

Posteriormente, questionou-se sobre a jornada de trabalho de todos os colaboradores. O entrevistado afirmou que todos trabalham oito horas diárias de segunda a sexta-feira, com o sábado e domingo de folga. Ele também relatou que quando se torna comum o funcionário exceder suas horas de trabalho, a empresa faz uma nova contratação. Segundo Ribeiro e Santana (2015) o mercado está cada vez mais amplo e com isso as exigências se tornam grandes perante os concorrentes, pois as empresas estão preocupadas com os lucros que serão gerados e também com as suas colocações, exigindo dos funcionários mais horas trabalhadas e metas cada vez maiores em um curto prazo de tempo, não levando em consideração a saúde física e mental dos seus colaboradores, não traçam estratégias para diminuir a precisão das horas extras e não se opõe em fazer novas contratações.

Em seguida o entrevistado foi questionado sobre a carga de trabalho dos funcionários, ou seja, a quantidade de funções que cada pessoa exerce. Ele afirmou que a empresa conta com auxiliares, assistentes, coordenadores, gestores e a diretoria, fazendo com que, dessa forma, a empresa consiga dividir bem as tarefas para que nenhum colaborador fique sobrecarregado com as funções do dia a dia. Segundo o entrevistado os coordenadores supervisionam os auxiliares e assistentes para que sejam divididas as responsabilidades de cada um a fim de conseguir entregar a demanda da empresa no prazo correto. Quando uma empresa não dá atenção para a carga de trabalho exercida por cada trabalhador, a chance de aumentar a sobrecarga em cima de cada um, é maior, ou seja funcionários sobrecarregados tendem a produzir menos, além de ser prejudicial a saúde de cada um. Para o autor Galvan (2015) o ideal é que uma empresa tenha uma carga de trabalho adequada, buscando sempre o conforto, satisfação, eficiência e segurança no trabalho, caso não haja esse cuidado pode afetar negativamente a saúde e a segurança do trabalhador, além de afetar diretamente a organização.

O entrevistado falou sobre o uso da tecnologia na empresa. Segundo ele, a tecnologia é extrema importância e, por esse motivo, a empresa trabalha com tecnologia de ponta para que o trabalho seja feito com a maior qualidade possível, dessa forma, estão sempre buscando o

que tem de novo no mercado para que todos os funcionários estejam atualizados. Ele também relatou que todos os departamentos trabalham de forma integrada, por isso eles possuem um departamento específico só para cuidar dessa parte de tecnologia, de forma a manter atualizados os sistemas da empresa e atender todos os usuários, sejam eles internos ou externos. Atualmente a tecnologia é considerada crucial para o crescimento e desenvolvimento das empresas, pois ela é considerada a principal facilitadora de processos e aceleradora de produtividade. Segundo o autor Almeida (1996 apud CARVALHO, 2010) a tecnologia é gerada, pois ela facilita a comunicação em todo o planeta, auxilia no aumento da produtividade dos funcionários dentro da organização, possibilita o conforto das pessoas, melhora a capacidade e o lucro dos produtos e serviços, nos dias atuais sem a tecnologia a sociedade entraria em um estado de decadência.

Posteriormente, o entrevistado revelou como são as condições de trabalho dos funcionários da cooperativa. Segundo ele, a empresa mantém atualizada a saúde e medicina do trabalho e os documentos que a legislação cobra através de um técnico de segurança do trabalho que faz um acompanhamento diário. Por esse motivo os funcionários fazem o uso correto de EPI's diminuindo o risco de acidentes no trabalho. Pode-se citar a seguinte verbalização do entrevistado: "... a saúde do funcionário está em primeiro lugar na nossa empresa". Percebe-se que a empresa entende a importância da saúde e da segurança do trabalhador em seu local de trabalho, o que condiz com o que foi citado por Chiavenato (2009) em que ele ressalta que a saúde e segurança dos funcionários são um dos aspectos mais importantes da qualidade de vida no trabalho, pois a saúde não está relacionada somente com o físico, mas também com o emocional do trabalhador.

Em seguida, o entrevistado foi questionado a respeito dos treinamentos oferecidos para os colaboradores. A empresa tem um departamento de gestão de pessoas que é responsável por buscar palestras e treinamentos para todas as áreas da empresa com o objetivo de manter a qualidade dos serviços e a atualização dos funcionários. Outro fator importante para a qualidade de vida no trabalho é o treinamento, segundo Alves (2011) os treinamentos são de suma importância não somente para aumentar a riqueza de conhecimentos da empresa, mas também gera benefícios para o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

Foi perguntado ao entrevistado se na empresa os funcionários tinham oportunidade de crescimento. De acordo com ele a empresa é bem ampla e isso facilita a chance de crescimento dentro dela, e para isso é feita uma avaliação pelos coordenadores para analisar o perfil coerente de cada pessoa para determinado cargo. Através dessa análise de perfil, os coordenadores vão avaliar se o candidato interno tem capacidade de poder atuar em outro cargo e assim crescer profissionalmente, pois de acordo com Cavassani, Cavassani e Bizain (2006) as pessoas são mais capazes do que elas pensam que são, por esse motivo as empresas devem oferecer oportunidades de crescimento.

Posteriormente o entrevistado informou sobre o plano de carreira, mas esse ainda está em fase de implantação, mas mesmo assim eles fazem uma análise individual de cada colaborador, dando a chance de todos os funcionários se tornarem coordenadores e possíveis gestores. Segundo Lima et al. (2017) para o plano de carreira ter sucesso é necessário que exista confiança entre líderes e liderados, sendo o feedback muito importante para esse crescimento do colaborador. Dessa forma, é necessário que seja bastante trabalhado o feedback na empresa para que se tenha um bom relacionamento interpessoal entre os funcionários e facilite o processo de implantação do plano de carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longe deste estudo discutiu-se sobre a importância da qualidade de vida dos trabalhadores numa cooperativa do ramo agrícola com o objetivo de verificar questões relacionadas a oportunidades de crescimento, condições de trabalho, salário, entre outros.

O desenvolvimento deste estudo se baseou no fato de que para as empresas se manterem competitivas no mercado e antes de satisfazer as necessidades dos seus clientes, elas precisam adotar estratégias para a valorização da qualidade de vida no trabalho de seus funcionários, para que esses melhorem seu desenvolvimento e agreguem valor para a empresa.

Antigamente o trabalhador não era valorizado, possuía exaustivas jornadas de trabalho, os salários eram extremamente baixos e eram desumanas as condições de trabalho. Somente na década de 50 que se começou a falar sobre qualidade de vida no trabalho, sobre a importância do bem-estar dos funcionários, pois percebeu-se que a qualidade de vida no trabalho está associada com o aumento da produtividade.

A partir disso, a implantação da qualidade de vida no trabalho acontece quando as empresas alinham sua cultura e seus objetivos com as expectativas de seus funcionários. E essa implantação não está associada somente com salários altos e benefícios, mas também com a valorização e reconhecimento dos funcionários como seres humanos, sabendo que esses possuem necessidades individuais.

O avanço da tecnologia e a globalização aumentaram a competitividade entre as empresas, por isso elas são obrigadas a adotar estratégias para conseguirem se sobressair. Diante desse cenário, as empresas estão buscando ações para desenvolver o bem-estar de seus funcionários para que esses se desenvolvam e possam crescer junto com a empresa.

O objetivo deste trabalho foi alcançado a partir do momento em que foi constatado que os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho como oportunidades de crescimento, salários, condições de trabalho, entre outros, parecem ser garantidos pela empresa

Apesar do alcance do objetivo, o estudo possui algumas limitações que se devem ao fato de que a pesquisa foi realizada somente com um funcionário do departamento de RH, poderia

se ter contemplado informações de mais funcionários desse departamento ou informações dos colaboradores de outros setores para analisar o ponto de vista deles sobre o seu respectivo trabalho.

Recomenda-se este estudo como fonte teórica para estudantes do tema e para todas as empresas, independente do ramo em que atuem, pois a qualidade de vida no trabalho é um fator de suma importância, não só pensando na saúde e segurança do trabalhador, mas também na saúde mental dos gestores e coordenadores, pois com uma equipe saudável será mais prazeroso e satisfatório para eles possuir a capacidade de gerir, treinar, capacitar e principalmente conviver com os funcionários dentro do ambiente de trabalho, local esse onde na maioria das vezes passam a maior parte do seu tempo.

Isso se deve pelo fato de que o principal objetivo das empresas é conseguir atender e até mesmo superar as expectativas de seus clientes, mas quem vai lidar diretamente com seus consumidores serão os próprios funcionários, então dessa forma a empresa deve pensar primeiro nos colaboradores, pois se eles se sentem bem na empresa em que trabalham, eles ficaram mais motivados e conseqüentemente o cliente terá suas necessidades atendidas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista INTERFACEHS**, Maringá, abr. 2011. Disponível em: <http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2019.
- BARBOZA, M. M.; VIAPIANA, L.; WALGER, C. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: InterSaberes, 2014.
- CALDERARI, P.; MASSOLLA, M. F. **Qualidade de vida no trabalho**. Unisaesiano, São Paulo, 21 out. 2011. Disponível em: <<http://www.unisaesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2019.
- CARVALHO, A.M. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. **Evidencias**, Araxá 2010. Disponível em: <<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/viewFile/215/201>>. Acesso em: 16 maio. 2019.
- CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 13., 2006, São Paulo. **Anais eletrônicos...**São Paulo: UNESP, 2006. Disponível em: < http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acesso em: 16 maio 2019.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. **Desempenho humano nas empresas**. São Paulo: Manole, 2009.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista Fae Business**, São Paulo, nov. 2003. Disponível em: <<http://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2019.

FERNANDES, E.C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa de Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C.; ALVES L.; TOSTES N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais**. Universidade de Brasília, Brasília, jul./set. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

FORNO, C. D.; FINGER, I. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Paraná, abr./jun. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

FRANCINI, C. **Qualidade de vida no trabalho nas empresas**. Disponível em: <<https://blog.contaazul.com/qualidade-de-vida-no-trabalho-nas-empresas>> Acesso em: 10 abr. 2019.

GALVAN, T. **Carga de trabalho: definição, fatores influentes e identificação de causas raiz**. Porto Alegre 2015. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/118871>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

GIULIANI, M. P. et al. Qualidade de vida no trabalho: o caso de uma cooperativa agrícola no Rio Grande do Sul. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 10., 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: AEDB, 2013. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/15718280.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

LIMA, V. Z. et al. A importância da gestão de pessoas para a qualidade de vida no trabalho. In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO, 17., 2017, Rio Grande do Sul. **Anais eletrônicos...** Rio Grande do Sul: UCS, 2017. Disponível em:

<<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviimostrappga/paper/viewFile/5495/1795>>. Acesso em: 16 maio 2019.

MACHADO, R. A. **Qualidade de vida favorável ao clima organizacional**. 2010. 105 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativa Santa Rita de Cássia, São Paulo, 2010.

MARQUES, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: dicas e conceitos**. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/qualidade-de-vida/qualidade-de-vida-trabalho-dicas-conceitos/>> Acesso em: 10 abr. 2019.

MENEZES, S.L.D.R. **Qualidade de vida organizacional-uma preocupação do mundo moderno**. Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro – RJ, 2009. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k211450.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2019.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis RJ: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, M. A. **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.

PEREIRA, M. C. B. **RH essencial: gestão estratégica de pessoas e competências**. São Paulo: Saraiva, 2014.

PONTES, A. V. V. et al. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso com colaboradores da revendedora de carro imperial em Juiz de Fora/MG. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 10., 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: AEDB, 2013. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/52318611.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Bahia, jun. 2015. Disponível em: <https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2019.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, jul./set. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/ptp/v29n3/v29n3a11.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, São Paulo, jan./mar. 2001. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2019.

VILARTA, R.; GUTIERREZ, G.L.; MONTEIRO, M.I. **Qualidade de vida**: Evolução dos conceitos e práticas do século XXI. Campinas 2010. Disponível em: <file:///C:/Users/Microsoft/Downloads/Qualidadedevidaevolu%C3%A7aodosconceitosepraticasnoSeculoXXI.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2019.