

Thalita Kesting da Silva

*Pesquisadora na Universidade do
Extremo Sul Catarinense (Brasil)*

thalikestering@gmail.com

Débora Volpato

*Mestrado em Desenvolvimento
Socioeconômico na Universidade
do Extremo Sul Catarinense e
Docente no curso de Processos
Gerenciais do SENAC (Brasil)*

deboravolpato@gmail.com

Cleusa Ronsani

*Professora da Universidade do
Extremo Sul Catarinense (Brasil)*

cleuronsani@hotmail.com

Dados para contato:

*Débora Volpato
Universidade do Extremo Sul
Catarinense.
Av. Universitária, 1105 - Universitário,
88806-000, Criciúma - SC, Brasil.
URL da Homepage:
unescc.net/*

Recebido em: 07/09/2017

Aprovado em: 12/12/2017

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i2.34351>

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO EM UMA EMPRESA DO SETOR
DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
LOCALIZADA NA CIDADE DE CRICIÚMA-SC**

*ANALYSIS OF THE QUALITY OF LIFE AT WORK IN A
COMPANY OF THE INFORMATION TECHNOLOGY SECTOR
LOCATED IN THE CITY OF CRICIÚMA-SC*

*ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN
UNA EMPRESA DEL SECTOR DE TECNOLOGÍA DE LA
INFORMACIÓN LOCALIZADA EN LA CIUDAD DE CRICIÚMA-SC*

RESUMO

O estudo objetivou analisar a qualidade de vida no trabalho em uma empresa do setor de tecnologia da informação. Metodologicamente, a pesquisa caracterizou-se como uma pesquisa de estudo de caso quanto aos fins, e, descritiva, quanto aos meios. Foram entrevistados os 34 colaboradores diretos da empresa. O instrumento de coleta de dados foi um questionário seguindo o modelo de Richard Walton, aplicado diretamente na empresa com os colaboradores e posteriormente uma entrevista aberta com o gestor da empresa. A análise dos dados foi qualitativa. Observou-se que a maioria dos colaboradores avalia positivamente a empresa, de modo que onde se sentem satisfeitos, no entanto, os investimentos precisam ser constantes em práticas de qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida, Administração, Gestão de Pessoas, Walton.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the quality of life at work in an information technology company. Methodologically, the research was characterized as a case study research on the purposes, and, descriptively, on the means. The 34 direct employees of the company were interviewed. The instrument of data collection was a questionnaire following the model of Richard Walton, applied directly in the company with the employees and later an open interview with the manager of the company. Data analysis was qualitative. It was observed that most employees evaluated the company positively, so that where they feel satisfied, however, investments must be constant in quality of life practices at work.

Keywords: Quality of life, Management, People management, Walton.

RESUMEN

El estudio objetivó analizar la calidad de vida en el trabajo en una empresa del sector de tecnología de la información. Metodológicamente, la investigación se caracterizó como una investigación de estudio de caso en cuanto a los fines, y, descriptiva, en cuanto a los medios. Se entrevistaron a los 34 colaboradores directos de la empresa. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario siguiendo el modelo de Richard Walton, aplicado directamente en la empresa con los colaboradores y posteriormente una entrevista abierta con el gestor de la empresa. El análisis de los datos fue cualitativo. Se observó que la mayoría de los empleados evalúan positivamente la empresa, de modo que donde se sienten satisfechos, sin embargo, las inversiones necesitan ser constantes en prácticas de calidad de vida en el trabajo.

Palabras clave: Calidad de vida, La administración, Gestión de personas, Walton.

1 INTRODUÇÃO

Qualidade de vida é ser e estar saudável, não se tratando apenas da saúde física, mas inclusive saúde cultural, espiritual, profissional, intelectual e social. Deste modo, as organizações que procuram se consolidar no mercado de trabalho devem cada vez mais investir nas pessoas, no alicerce da empresa (SILVA; DE MARCHI, 1997).

Dentro dos mais diferentes tipos de organizações, psicólogos, líderes, gestores e pessoas das mais variadas áreas de conhecimento, entendem que a qualidade de vida no trabalho precisa ser tratada de forma essencial até mesmo para a existência da humanidade (NETTO, 2010).

Dentro deste contexto, a empresa pesquisada, situa-se na cidade de Criciúma – Santa Catarina, e trabalha no ramo de desenvolvimentos de softwares e soluções de alta tecnologia. Tem-se com isso a necessidade de identificar se a empresa está no caminho certo, ou seja, buscando a qualidade de vida de seus colaboradores.

Portanto, este trabalho busca atingir o objetivo de analisar as contribuições de práticas de qualidade de vida no trabalho que fortalecem o desempenho dos profissionais de uma empresa da área da tecnologia da informação. Particularmente, o trabalho procura identificar como está a Qualidade de Vida no Trabalho na empresa na visão dos colaboradores e identificar a Qualidade de Vida no Trabalho na visão do gestor da empresa. O artigo está estruturado em introdução, revisão teórica, procedimentos metodológicos, resultados da pesquisa e considerações finais.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 A gestão de pessoas

Tem-se como gestão de pessoas a função a qual objetiva a colaboração das pessoas atuantes de uma organização com a finalidade de atingir os objetivos, sejam eles organizacionais ou ainda individuais (GIL, 2001).

Para uma melhor qualidade, as organizações necessitam desenvolver a definição do desempenho dos seus colaboradores durante o desenvolvimento de determinadas tarefas (GIL, 2001). As avaliações de desempenho servem para medir não só o desempenho dos mais diversos setores de uma organização seja financeiro, humano, operacional, técnico, vendas ou marketing, como também a qualidade de produtos ou serviços, o atendimento aos clientes, a produtividade da empresa, a lucratividade, e inclusive o desempenho humano. Salienta-se que os principais aspectos a serem observados em uma avaliação de desempenho são os resultados, o desempenho, as competências e os fatores críticos de sucesso (MARRAS, 2009).

2.1.1 Motivação

A motivação é a vigor que estimula as pessoas a agirem. Colaboradores motivados em realizar o seu trabalho, seja individualmente ou em grupo, tendem a oferecer melhores resultados às empresas. Deste modo, pode-se entender que a motivação é combustível fundamental para a produtividade de uma organização (GIL, 2001).

Para Marras, (2009), existem três premissas básicas para adentrar ao espaço motivacional, são elas: estimular os colaboradores a atingirem os seus objetivos não só profissionais como também os pessoais; não desmotivar de forma alguma os colaboradores com ambientes, condições ou políticas inadequadas para um bom ambiente de trabalho e propiciar condições financeiras, físicas e psicológicas a ponto que se permita atingir um nível de qualidade de vida perto do desejado pelo colaborador.

Organizações estão valorizando cada dia mais o comprometimento das pessoas, colaboradores comprometidos estão sendo inseridos nas práticas de soluções e é exatamente nesses funcionários que as organizações mais tendem a investir. Para motivar pessoas, uma série de recomendações é apresentada, algumas delas como, valorizar os seus colaboradores, reconhecer os seus avanços, encorajar as suas iniciativas, oferecer incentivos, enriquecer suas funções, lhes delegarem certa autoridade, fazer avaliações, assim como promover mudanças (GIL, 2001).

2.2 Qualidade de vida no trabalho

Ao longo dos anos, quando se falava em qualidade nas empresas, ressaltava-se a produção. Atualmente, a qualidade consiste não apenas na qualidade do trabalho por si só, mas inclusive na qualidade de vida dos colaboradores. Ou seja, exprime que os colaboradores necessitam estarem felizes e motivados para que sejam produtivos (GIL, 2001).

As organizações passaram a observar a necessidade de se tornarem mais competitivas no mercado, deste modo, veio uma procura contínua pela capacitação profissional dos colaboradores, tendo em vista o crescimento da motivação pessoal (GONÇALVES et al., 2012). A procura constante pela qualidade de vida no trabalho é considerada um processo contínuo de melhoria nos mais variados setores da empresa, sem a distinção de níveis hierárquicos (FERNANDES, 1996).

A qualidade de vida pode ser tida como a satisfação para com a vida. A qualidade de vida de uma pessoa é apresentada não só pela sua saúde, mas como também as limitações e possibilidades coletivas ou individuais (LIMA, 2004).

Pode-se afirmar também que a qualidade de vida é uma aliança de diferentes fatores os quais venham a proporcionar o equilíbrio e o bem estar do ser humano, seja nos aspectos emocionais, físicos ou ainda mentais (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Qualidade de vida no trabalho pode ser considerada também, um conjunto de ações que abrangem o diagnóstico e as implantações de melhorias e inovações, tanto gerenciais quanto técnicas, dentro do ambiente de trabalho. Ações que visam promover maiores condições de desenvolvimento humano na realização do trabalho (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA; 1998).

2.2.1 Origens e definições

De acordo com Vieira (1996), foi apenas na década de 60 que se iniciaram as ações com a intenção de diminuir os efeitos negativos causados pelo emprego no bem-estar e na saúde geral dos trabalhadores. Ações que tiveram a frente líderes sindicais, empresários, cientistas sociais e governantes.

O surgimento do interesse das organizações com a qualidade de vida no trabalho nasceu em virtude da procura por um aumento em produtividade dentro das fábricas e também pela pressão dos trabalhadores em âmbito fabril (LIMA, 2004).

Na mesma proporção em que as organizações buscam maior competitividade, produzindo mais e melhor a custos menores, os colaboradores procuram dentro das organizações o equilíbrio do estresse causado por essa busca contínua de resultados (MARRAS, 2009). O bem-estar de um

ser humano não se constitui apenas pelo ser físico, mas conjuntamente com o emocional, afetivo, psicológico e profissional (LIMA, 2004).

Conclui-se, então, quando os colaboradores estiverem trabalhando realizados e felizes, conseqüentemente, a produtividade deste colaborador será maior. Deste modo, as organizações são desafiadas a buscar o investimento em seus funcionários, com o intuito de gerar funcionários mais motivados em realizarem suas determinadas funções (GIL, 2001). O principal eixo da qualidade de vida no trabalho é o de transformar as funções dos colaboradores mais satisfatórias, assim, obtendo cargos mais produtivos, afinal, como dito anteriormente, colaboradores satisfeitos aumentam a produção (LIMA, 2004).

Qualidade de vida no trabalho pode ser definida de distintas maneiras, porém ambas as definições possuem uma semelhança, a assertiva de que qualidade de vida anda no caminho contra os rigores do Taylorismo e do Fordismo, pois garantem uma maior humanização dentro do trabalho (MORAES; PEREIRA; SOUZA; GUSMÃO; 2001).

Vieira (1996) descreve a QVT, como sendo, um trabalho o qual é isento de riscos e ameaças a saúde do colaborador, seja ela física ou mental, e que conceda a oportunidade de um ambiente de trabalho justo e democrático, onde o trabalhador sinta-se a vontade para explanar seus conhecimentos, ideias e influenciar nas decisões à frente do seu cargo para um maior sucesso da organização a qual atua.

A qualidade de vida é considerada complexa e multidisciplinar, a qual Vieira, (1996) afirma que abrange diversos componentes, como a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios atribuídos, o relacionamento humano tanto na equipe como na organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões e também a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Programas de qualidade de vida e a promoção da saúde geram ao ser humano uma maior resistência ao estresse, novamente resultando em uma maior eficiência no trabalho. Já para as empresas, ao adquirirem práticas de qualidade de vida no trabalho, as mesmas são beneficiadas com um trabalho mais saudável e forte, com um índice menor de absenteísmo e rotatividade, um menor custo de saúde assistencial, melhor imagem da empresa e novamente uma maior produtividade (SILVA; DE MARCHI; 1997).

Resumindo as definições destacadas por diferentes autores anteriormente, Fleury & Fleury (2000) analisam a qualidade de vida como uma manifestação a qual vem ganhando espaços cada vez maiores no ambiente de trabalho. Ora pelo aumento da produtividade, ora pela importância da

modernidade e competitividade, ou ainda na condição de um melhor atendimento que os clientes desejam. Por meio das melhorias no ambiente de trabalho e os resultados obtidos com a qualidade de vida no trabalho, podem significar para a empresa o alcance de seus objetivos, como estar pronta para enfrentar competições com o mundo á fora e comprometer seus colaboradores com as metas a serem atingidas pela empresa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No presente estudo foi utilizada a pesquisa descritiva e estudo de caso. Conforme aponta Roesch (2005), a pesquisa por meio de estudo de caso propicia ao pesquisador a chance de explorar múltiplos fenômenos e variáveis dos mais diversos ângulos existentes. Podendo este estudo de caso ser executado por meio de análises em grupos ou individualmente, com a intenção de compreender fenômenos não traçados, por meio de opiniões e ações dos indivíduos envolvidos.

Deste modo, para esta pesquisa foi elaborado um questionário estruturado com perguntas fechadas, que foram aplicadas com os colaboradores da empresa estudada e também uma entrevista com perguntas abertas ao gestor da empresa.

Assim, a pesquisa foi realizada em uma empresa do ramo da tecnologia da informação localizada em Criciúma – SC, fundada em 2003 na cidade presente. Refere-se a uma empresa de pequeno porte, no entanto possui grande eficiência ao desenvolver softwares que descomplicam o dia a dia das empresas da região em que atua. No presente momento, a empresa conta com 34 colaboradores diretos.

A pesquisa aplicada empregou a amostragem não probabilística, tendo em vista que não foram utilizadas técnicas de análise estatísticas. Já o questionário foi aplicado in loco na empresa e realizado com todos os colaboradores, assim como a entrevista com o gestor. Para este trabalho a técnica de análise de dados selecionada foi qualitativa, devido à riqueza de conteúdo contida neste tipo de análise.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A empresa em estudo atua no ramo de desenvolvimento de softwares desde 2003, quando os dois sócios uniram suas grandes ideias à vontade de fazer o melhor. Assim, juntaram suas habilidades e conhecimentos no mesmo foco. Desde então a empresa vem desenvolvendo soluções de alta tecnologia e que dão resultados nas empresas.

Para a empresa em questão, os colaboradores que ali trabalham são os que fazem a diferença na empresa, que a torna comprometida e inovadora. Com uma equipe de profissionais capacitados e engajados, a empresa desenvolve ideias e projetos que se traduzem na qualidade de seus produtos e serviços. Mais do que desenvolver softwares, a empresa busca descomplicar o dia a dia das empresas além de usar a tecnologia para descomplicar processos e desenvolver soluções as quais dão resultado.

A organização prega a estimulação da criatividade em buscar novas tecnologias e soluções as quais agreguem qualidade ao serviço prestado, assegurando a competitividade da mesma no mercado. A missão da empresa é usar a tecnologia para fazer melhor o que precisa ser feito, e a visão, é ser reconhecida nacionalmente como uma empresa de excelência nos segmentos em que atuam, alcançando o crescimento contínuo, comprometida com a geração de valor para os sócios, colaboradores e clientes.

O estudo realizado ocorreu em dois momentos: primeiramente foi aplicado um questionário sobre qualidade de vida no trabalho, seguindo o modelo de Walton. Para Quilici e Xavier (2006), Walton dizia que são necessários alguns questionamentos fundamentais para a determinação do nível da qualidade de vida no trabalho, de modo que servem para fornecer uma estrutura. Assim, surgiu o seu modelo de questionário, para embasar o estudo aprofundado.

Segundo Vasconcelos et al (2010) há uma variedade de modelos para a avaliação da qualidade de vida no trabalho, no entanto um dos mais utilizados na área científica é o modelo criado por Richard Walton, o qual é formado por indicadores que influenciam os colaboradores, ferramenta que objetiva um diagnóstico sobre a QVT interna da empresa, dando aos gestores os resultados necessários para serem tomadas ações que possam melhorar as condições de trabalho.

Posteriormente, foi realizada uma entrevista com o gestor da empresa para melhor análise dos dados obtidos.

4.1 Resultados obtidos com os colaboradores

Conforme citado anteriormente, o questionário foi realizado segundo o modelo de Walton, utilizado constantemente para pesquisas no que concerne à qualidade de vida no trabalho. Os questionamentos foram realizados em duas partes. Na primeira parte os colaboradores tinham como opções: **Muito Ruim (MR); Ruim (R); Bom (B); Muito Bom (MB)**. A empresa possui 34 colaboradores diretos, destes, 30 responderam os questionários. Os colaboradores não foram identificados, mantendo a confidencialidade da pesquisa. Seguem os resultados:

4.1.1 Relacionamento com os colegas

Parte 1: Quando questionados sobre o relacionamento com os colegas de trabalho

Quadro 1: Relacionamento com os colegas de trabalho

Primeira parte - Como você classifica o relacionamento:	B	MB	NR	TOTAL
1) Com os outros funcionários do mesmo nível hierárquico?	30%	70%	-	100%
2) Com funcionários de outros setores ou departamentos?	43%	57%	-	100%
3) Como você considera a cooperação entre os colegas de setor?	53%	47%	-	100%
4) O grau de interação com outras pessoas, requerido para execução de seu trabalho, pode ser considerado:	67%	30%	3%	100%
5) O ponto de vista dos colegas de setor quando um membro do grupo é promovido como o líder deste, pode ser analisado como:	47%	43%	10%	100%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Em relação aos outros funcionários do mesmo nível hierárquico, 70% dos entrevistados consideraram muito bom o relacionamento, os outros 30% acreditam que o relacionamento é apenas bom. Já com os funcionários de outros setores, percebe-se que apenas 57% dos entrevistados acham muito bom, aumentando a porcentagem de colaboradores que acham apenas bom para 43%.

Ao abordar a cooperação entre os colegas de setores, 53% acredita ser bom, enquanto 47% apontam como muito bom. Ao tratar o grau de interação com outras pessoas para a execução de seu trabalho, observa-se que 67% dos funcionários consideram a interação boa, enquanto apenas 30% consideram muito boas. Em relação ao ponto de vista dos colegas de setor quando um membro do grupo é promovido 10% dos entrevistados não souberam responder, enquanto 43% acham muito bom e 47% acham bom.

Conforme afirma Moscovici (1977), a maneira como os colaboradores lidam com suas diferenças individuais esboça certo clima entre as pessoas além de uma árdua influência na vida dos

colaboradores, os quais convivem diariamente. Isso influencia tanto no comportamento organizacional, como nas relações interpessoais e principalmente na produtividade.

4.1.2 Relacionamento com o superior

Parte 2: Quando questionados sobre o relacionamento com o superior

Quadro 2: Relacionamento com o Superior

Primeira parte - Como você classifica o relacionamento:	B	MB	NR	TOTAL
1) Com o seu superior?	30%	70%	0%	100%
2) Como você considera as observações construtivas de seu superior sobre seu trabalho?	67%	33%	0%	100%
3) Como você classifica os meios utilizados por seu superior em extrair o melhor do seu potencial, incentivando a criatividade?	63%	37%	0%	100%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Entrando na esfera de relacionamento com o superior, observou-se que somente 30% acham bom, enquanto a maioria, 70% identificam como muito bom. Já quando se trata sobre as observações construtivas do superior sobre o trabalho desenvolvido, somente 33% acreditam ser muito bom, enquanto a maioria de 67% acha apenas bom. Sobre a forma como o superior extrai o seu melhor e incentiva a criatividade dos colaboradores, a minoria classifica como muito bom, com 37%, já a maioria considera somente bom, com 63%.

Para Maximiano (2007), é considerado clima organizacional a forma como os colaboradores sentem-se em relação à empresa e seus gestores, de modo o qual o conceito foi evoluído para o conceito de qualidade de vida no trabalho.

Dessler (2003), aponta que a avaliação de desempenho serve também para indicar que foram estabelecidos alguns padrões de desempenho, de forma a qual o gestor necessita dar um feedback ao colaborador, para ajudá-lo a crescer e desenvolver de acordo com o que a organização espera do mesmo, assim eliminando deficiências ou ainda mantendo um bom nível de desempenho.

4.1.3 Em relação ao desempenho

Parte 3: Quando questionados sobre o desempenho

Quadro 3: Desempenho

Primeira parte - Como você classifica o relacionamento:	R	B	MB	NR	TOTAL
1) Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da empresa?	0%	77%	23%	0%	100%
2) O grau de sua participação, permitido pela organização, no planejamento do seu próprio trabalho, como pode ser avaliado?	7%	53%	40%	0%	100%
3) O grau em que seu trabalho envolve tarefas complexas, ou seja, que contém em si outras atividades utilizando sua variedade de conhecimento, habilidades e talentos, como pode ser avaliado?	0%	60%	33%	7%	100%
4) A quantidade de informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho pode ser considerada:	13%	57%	30%	0%	100%
5) A qualidade das informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho pode ser considerada:	10%	70%	17%	3%	100%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Em relação ao grau de independência para realizar suas atividades na organização, nenhum dos colaboradores considera ruim, apenas 23% consideram muito bom, enquanto 77% avaliam como bom. Em relação à autonomia no planejamento do próprio trabalho, 7% dos colaboradores acreditam ser ruim, enquanto 53% afirmam ser bom e 40% consideram muito bom.

Sobre tarefas complexas, que exijam uma variedade de conhecimentos, habilidades e talentos, nenhum colaborador considera ruim, enquanto 7% não souberam responder, 33% acham muito bom, e 60% avaliam apenas como bom. Em relação às informações recebidas para a realização de seu trabalho, 13% dos funcionários acham ruim esse acesso, enquanto 30% consideram muito bom, e a maioria de 57% considera bom, seguindo a mesma abordagem, mas considerando a qualidade

dessas informações, 3% não souberam responder, enquanto 10% consideram ruim, 17% consideram como muito bom, já 70% avaliam somente como bom.

Segundo Brandão e Guimarães (2001) é necessário para as organizações modernas mecanismos de avaliação de desempenho nos mais diversos níveis, seja corporativo ou individualmente, afinal, não é apenas das competências específicas do colaborador o desempenho no trabalho, mas também das relações interpessoais, do ambiente de trabalho e das próprias características da organização.

4.1.4 Em relação às condições de trabalho

Parte 4: Quando questionados sobre as condições de trabalho

Quadro 4: Condições de Trabalho

Primeira parte - Como você classifica o relacionamento:	R	B	MB	TOTAL
1) Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica o desempenho da organização?	0%	47%	53%	100%
2) Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos para a execução de sua função?	0%	80%	20%	100%
3) A preservação de sua privacidade dentro da organização pode ser considerada:	7%	43%	50%	100%
4) Quando decisões tomadas na organização o afetam, a possibilidade de revisão destas decisões, ou seja, de recurso, pode ser considerada:	10%	90%	0%	100%
5) O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para concluir em casa, pode ser considerado:	3%	37%	60%	100%
6) O grau do impacto causado pela atividade exercida por você na empresa na vida de outras pessoas dentro ou fora da organização pode ser considerado:	7%	57%	37%	100%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Em relação às condições ambientais do trabalho, nenhum colaborador considera ruim, 47% dos colaboradores consideram bom, enquanto 53% acham muito bom. Tratando sobre os recursos

materiais oferecidos para a execução do seu trabalho, nenhum colaborador classifica como ruim, 20% consideram muito bom enquanto a grande maioria, de 80%, consideram apenas bom. Sobre a privacidade dentro da empresa, 7% dos colaboradores acham ruim, enquanto 43% consideram bom e 50% avaliam como muito bom.

Analisando as respostas em relação à revisão de decisões que afetam os colaboradores, 10% avaliam como ruim, enquanto a maioria, 90% classificam como bom.

Sobre o tempo que os funcionários passam com suas famílias sem serem afetados pelo trabalho levado para casa resultaram em 3% avaliando como ruim, 37% classificando como bom e 60% afirmando ser muito bom.

Ao serem questionados sobre o impacto causado pela sua atividade na empresa na vida de outras pessoas, resultaram em 7% considerando ruim, 37% considerando muito bom, enquanto 57% avaliam como bom.

Conforme comenta Ferro (2008), na teoria dos dois fatores, insatisfação não significa o oposto de satisfação, assim como o oposto de satisfação não é considerado insatisfação. Herzberg dizia que o contrário da satisfação seria apenas a ausência de satisfação, assim como o oposto de insatisfação seria zero insatisfação. O mesmo autor ainda diz que com os fatores higiênicos completamente atendidos, causam aos empregados a ausência de insatisfação. No entanto, a satisfação dos colaboradores advém dos fatores motivacionais, os quais são intrínsecos ao colaborador e ao cargo.

Herzberg considera que as condições de trabalho são obrigação da empresa e não algo que venha a causar satisfação ao colaborador.

Assim, dentro das perguntas relacionadas às condições de trabalho, não causam satisfação do colaborador, são consideradas como condições “obrigatórias pela empresa”. Os fatores motivadores são intrínsecos, relacionados ao conteúdo do cargo.

4.1.5 Em relação à remuneração e benefícios

Parte 5: Quando questionados sobre remuneração e benefícios

Quadro 5: Remuneração e Benefícios

Primeira parte - Como você classifica o relacionamento:	R	B	MB	NR	TOTAL
1) Como pode ser considerado o valor de seu pagamento em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para esta organização?	7%	83%	3%	7%	100%

2) Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados:	3%	53%	43%	0%	100%
3) Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação ao cargo ocupado, quando comparado ao valor pago por este mesmo cargo em outras organizações do mesmo ramo?	17%	67%	10%	7%	100%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Levando em conta o valor que a empresa paga aos funcionários em relação às contribuições dos mesmos para a organização, 3% acham muito bom, 7% não souberam responder, enquanto outros 7% avaliaram como ruim, não satisfeitos com a remuneração e a grande maioria, 83% classificam como bom. Passando para os benefícios oferecidos pela empresa, apenas 3% acham ruim, 43% consideram muito bom, enquanto 53% afirmam ser bom. Já ao abordar a relação do salário do atual cargo do colaborador com o que é pago nas demais empresas do mesmo ramo, 7% não souberam responder, 10% consideram muito bom os seus salários comparado a outras empresas, 17% apontam como ruim enquanto a maioria, 67% afirmam ser bom.

Para Mota (2013), é considerada muito importante a remuneração, no entanto ela não garante por si só a satisfação profissional no ambiente corporativo.

4.1.6 Em relação à imagem da empresa

Parte 6: Quando questionados sobre a imagem da empresa

Quadro 6: Imagem da Empresa

Primeira parte - Como você classifica o relacionamento:	B	MB	NR	TOTAL
1) Como é a imagem da empresa perante a região?	60%	40%	0%	100%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Ao serem questionados sobre a imagem da empresa na região a qual atuam, 40% dos entrevistados consideram muito boa, enquanto 60% consideram boa.

4.2 Frequência

A parte dois é referente à frequência. Os colaboradores tinham como opções as respostas: **Nunca (N); Raramente (R); Moderadamente (M); Frequentemente (F); Sempre (S).**

4.2.1 Em relação às condições de trabalho

Parte 1: Quando questionados sobre as condições de trabalho

Quadro 7: Condições de trabalho

	N	R	M	F	S	NR	TOTAL
1)	0%	20%	40%	30%	10%	0%	100%
2)	80%	17%	3%	0%	0%	0%	100%
3)	77%	17%	7%	0%	0%	0%	100%
4)	43%	13%	23%	7%	10%	3%	100%
5)	0%	0%	3%	0%	97%	0%	100%
6)	80%	7%	3%	0%	7%	3%	100%
7)	47%	43%	10%	0%	0%	0%	100%

Legenda:

1) O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?
2) A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade causa-lhe humilhação ou outros transtornos perante colegas de trabalho?
3) A poeira, o ruído e o calor causam-lhe mal estar, prejudicando sua saúde?
4) São utilizadas ferramentas e técnicas de proteção e segurança no trabalho?
5) São realizados exames médicos de admissão?
6) São realizados exames médicos periódicos?
7) São levados trabalhos para finalizar em casa?

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Ao serem questionados sobre o trabalho lhes trazerem aborrecimento, 10% dos colaboradores apontam que sempre, 20% afirmam que raramente, enquanto 30% dizem que isso ocorre frequentemente, já 40% dos colaboradores apontam como moderadamente esses aborrecimentos. Observa-se que sobre a forma como o superior faz suas considerações causarem desconforto, a maioria de 80% afirmam que isso nunca ocorreu, 17% raramente e uma minoria apontam moderadamente com 3%. Em questionamento sobre o ambiente, poeira, ruídos ou calor, 77% dos entrevistados afirmam que nunca os prejudicaram, 17% acreditam que raramente, enquanto apenas 7% consideram moderadamente essa ocorrência.

Em relação a ferramentas e técnicas de proteção e segurança no trabalho, 3% dos entrevistados não souberam responder, 7% apontam como frequentemente o uso, 10% afirmam que sempre há, 13% raramente, enquanto 23% consideram moderadamente a existência de ferramentas e técnicas de proteção e segurança. Em contrapartida 43% responderam nunca. Ao abordar a realização de exames médicos na admissão, apenas 3% pontuam como moderadamente, enquanto 97% dos funcionários entrevistados afirmam que sempre. Já em relação aos exames médicos periódicos, 80% dos entrevistados dizem que nunca existiu, enquanto 7% consideram raramente, outros 7% afirmam haver sempre e 3% não souberam responder.

Quando questionados se é necessário levar trabalhos para conclusão em casa, 10% apontam como moderadamente, 43% raramente e 47% nunca necessitaram. Conforme afirmam Silva e de Marchi (1997), adotar nas empresas programas de qualidade de vida e promoção da saúde dão ao colaborador mais estabilidade emocional, melhora os relacionamentos, além de uma maior motivação e ainda cria-se uma resistência ao estresse de modo que aumenta a eficiência do colaborador, logo agregando para a empresa.

4.2.2 Em relação à qualidade de vida

Parte 2: Quando questionados sobre a qualidade de vida

Quadro 8: Qualidade de vida

	N	R	M	F	S	NR	TOTAL
1)	7%	7%	17%	23%	47%	0%	100%
2)	13%	30%	40%	13%	3%	0%	100%
3)	0%	0%	20%	33%	47%	0%	100%
4)	17%	23%	40%	10%	7%	3%	100%

5)	0%	0%	7%	20%	73%	0%	100%
6)	0%	7%	7%	37%	50%	0%	100%
7)	13%	30%	30%	10%	13%	3%	100%
8)	13%	30%	30%	10%	13%	3%	100%

Legenda:

1) A organização realiza confraternizações ou atividades de lazer com os funcionários e suas famílias?
2) Seu trabalho influencia em sua vida familiar?
3) Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?
4) É necessária a realização de horas extras?
5) Na sua percepção, o tratamento para com os funcionários, independente de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igualitário e sem preconceitos?
6) Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?
7) Você recebe gratificações ou bonificações de acordo com a sua produtividade?
8) Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Ao entrar na esfera sobre qualidade de vida, perguntou-se primeiramente se a organização promovia confraternizações ou atividades de lazer com os funcionários, 7% responderam que nunca, outros 7% apontam como raramente, 17% classificam como moderadamente, enquanto 23% indicam frequentemente e 47% dizem que sempre. Ao serem questionados se o trabalho influencia sua vida pessoal, 3% dos colaboradores responderam que sempre, 13% apontam que frequentemente, outros 13% afirmam que nunca, enquanto 30% e 40% respectivamente apontam como raramente e moderadamente.

Questionou-se também como os funcionários classificam o tempo disponível fora do ambiente de trabalho, para seu lazer e atividades sociais, nenhum funcionário respondeu que nunca ou raramente, 20% dos funcionários indicam que possuem moderadamente, 33% frequentemente, enquanto 47% afirmam que possuem sempre.

Ao serem abordados em relação à necessidade de realizar horas extras, obteve-se o seguinte resultado, 3% não responderam, 7% precisam sempre, 10% necessitam frequentemente, 17% nunca precisaram, 23% necessitam raramente, enquanto 40% necessitam moderadamente.

Buscou-se conhecer também a percepção dos funcionários em relação ao tratamento igualitário que recebem independente de sexo, idade ou cargo em que ocupam, 7% consideram moderado, 20% afirmam frequentemente, enquanto a grande maioria, 70%, aponta que sempre há tratamento igualitário. Este tratamento igualitário destaca-se como um diferencial da empresa, afinal foi constatado através de pesquisas recentes que as mulheres recebem menos que os homens, mesmo quando ocupam o mesmo cargo.

Ao abordar se o funcionário sente-se a vontade para expressar sua opinião aos seus superiores, percebe-se que 7% apontam como raramente, outros 7% moderadamente, 20% sentem-se frequentemente à vontade, enquanto 50% sentem-se sempre à vontade. Sobre o recebimento de gratificações ou bonificações por parte da empresa de acordo com a produtividade do funcionário, 3% não souberam responder, 10% e 13% apontam respectivamente como frequentemente e sempre essas gratificações ou bonificações, enquanto outros 13% apontam que nunca há essas recompensas, 30% avaliam como raramente e outros 30% como moderadamente. Em relação a promoções baseadas na competência e produtividade pela empresa na visão do colaborador, 3% não souberam responder, 10% apontam como frequentes, 13% afirmam que há sempre, enquanto outros 13% consideram que nunca há, 30% apontam como raramente e outros 30% moderadamente.

Segundo Vasconcelos (2001) há a necessidade e a persistência em transformar a qualidade de vida no trabalho em uma ferramenta gerencial efetiva, principalmente levando em conta as rotinas diárias cada vez mais estressantes e desgastantes.

“A construção da qualidade de vida no trabalho, ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo” (FRANÇA, 1997,p. 80).

4.2.3 Em relação ao desempenho

Parte 3: Quando questionados sobre o desempenho

Quadro 9: Desempenho

	N	R	M	F	S	NR	TOTAL
1	30%	27%	40%	3%	0%	0%	100%
2	0%	33%	33%	30%	3%	0%	100%
3	0%	0%	43%	50%	7%	0%	100%
4	0%	0%	13%	17%	60%	10%	100%

5	0%	0%	27%	43%	30%	0%	100%
---	----	----	-----	-----	-----	----	-------------

Legenda:

1) Há investimento em sua carreira através de oferecimento de cursos ou estímulo para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós-graduação ou outros cursos de especialização?
2) Necessita receber autorização do superior para decidir o que e como fazer o seu trabalho:
3) As informações e conhecimentos sobre seu trabalho são suficientes para decidir o que e como fazer seu trabalho.
4) É de sua responsabilidade o resultado, a qualidade e o bom desempenho de seu trabalho.
5) Dentro de sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim com resultado visível)?

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Ao serem abordados sobre a existência de investimento em suas carreiras, através de oferecimento de cursos ou estímulos para cursos complementares, de graduação, de pós-graduação ou outros cursos de especialização, os funcionários responderam: 27% apontam como raramente, 30% nunca receberam esse tipo de investimento, enquanto 40% apontam moderadamente esse investimento.

Sobre a necessidade de receberem autorização do superior para a decisão de o que e como fazer o seu trabalho os colaboradores apontaram: 3% sempre, 30% precisam da autorização frequentemente, enquanto 33% precisam moderadamente e outros 33% necessitam raramente.

Ao questionar se as informações e conhecimentos sobre o trabalho são suficientes para tomar decisões de como fazer o seu trabalho, obteve-se os seguintes resultados: 7% consideram sempre suficientes, 43% avaliam como moderadamente suficientes e 50% consideram frequentemente suficientes. Ao abordar sobre a responsabilidade do resultado, da qualidade e o bom desempenho do seu trabalho, 10% dos entrevistados não souberam responder, 13% classificam como moderadamente essa responsabilidade, 17% apontam como frequentemente, enquanto a maioria, 60% classificam como sempre a responsabilidade com os resultados de seu trabalho.

Em relação à participação completa dos colaboradores em todo o processo do trabalho, 27% apontam como moderadamente, enquanto 30% afirmam que sempre participam de toda a realização e 43% participam frequentemente de todo o processo.

De acordo com Levinson (1997) há três atribuições primordiais quando se trata de avaliação de desempenho, primeiramente é um feedback pertinente, respondendo ao colaborador sobre o seu desempenho, em segundo, auxiliar como uma base para modificações e mudanças que propiciem hábitos de trabalho mais eficazes, aumentando o rendimento dentro da organização, por último suprir os gestores com as informações necessárias que venham a serem utilizadas futuramente em promoções, revisão de remunerações e etc. Barbosa (1999) afirma que o critério básico de uma organização deve ser o conjunto de talentos de um colaborador, suas habilidades e seus esforços, o desempenho o qual o colaborador demonstra que assim se define a meritocracia.

4.2.4 Em relação à empresa

Parte 4: Quando questionados sobre a empresa

Quadro 10: Empresa

	N	R	M	F	S	TOTAL
1	0%	0%	13%	50%	37%	100%
2	0%	0%	3%	30%	67%	100%
3	97%	3%	0%	0%	0%	100%

Legenda:

1) A Empresa é reconhecida e possui prestígio na região?
2) Você sente orgulho de dizer onde trabalha?
3) Você participa de algum projeto social da Empresa junto à comunidade local?

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

A última questão objetivou-se saber se os colaboradores participam de algum projeto social da empresa ou junto à comunidade local, apenas 3% responderam que raramente enquanto 97% afirmaram que nunca participaram de nenhum projeto social junto à empresa. Os colaboradores não participam diretamente, porém, indiretamente participam sempre. Ao discutir com o gestor sobre projetos sociais, o mesmo destacou que todo o sistema do Bairro da Juventude, entidade destinada a crianças e jovens carentes, é uma doação da empresa, além de eventuais entregas de cestas básicas e afins.

Tortorette (2010) diz que a importância de projetos sociais hoje vai além da valorização da imagem institucional, os projetos sociais passaram a ser importantes para os próprios colaboradores, tendo em vista que os colaboradores os quais participam dessa prática ativamente melhoram sua qualidade de vida.

4.3 Entrevista com o gestor

Nesta etapa, aplicou-se um questionário com um dos sócios da empresa, o qual atua como gestor da mesma. Foram feitas perguntas por meio de um roteiro de entrevista.

Quadro 11: Opinião do gestor

Questionamentos	Respostas
1. Quais os critérios para a inserção dos colaboradores na empresa?	É extremamente importante o colaborador ser uma pessoa motivada e inteligente, ter brilho nos olhos e vontade de conquistar um algo a mais, ser uma pessoa legal de conviver em equipe.
2. Qual a sua concepção sobre qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores?	O gestor afirma acreditar que deva ser o melhor possível, pois já conquistaram vários benefícios para seus colaboradores e querem ainda mais.
3. Quais ações são realizadas para que o colaborador se mantenha motivado no seu dia a dia?	Valorização do seu trabalho, respeito, oportunidades de crescimento junto com a empresa. Passamos muito tempo da nossa vida aqui na empresa, nossas ações visam unir as pessoas, existe um laço de amizade e comprometimento que ultrapassa até mesmo o lado profissional.
4. A empresa investe na carreira do colaborador por meio de cursos, cursos complementares, graduação, pós-graduação?	O gestor afirma que são disponibilizados “alguns cursos e treinamentos. Mas principalmente direcionamento na carreira, dando oportunidade de crescimento na empresa”.
5. Como funcionam os feedbacks na empresa?	O gestor aponta “conversas abertas com gestores, geralmente a cada dois meses, e também conversas informais durante o dia-a-dia, procuramos dar nossos feedbacks de forma bem direta e sincera para que realmente faça a diferença na sequência do trabalho”.
6. Existe algum tipo de avaliação de desempenho na empresa? Com que frequência é realizada?	Conforme afirma o gestor “formalmente não, informalmente todos os dias. Geralmente a cada seis meses é necessário analisar o desempenho de cada pessoa, neste caso para promover ou até mesmo dar um direcionamento”.
7. Como você acredita ser o relacionamento entre os colaboradores da sua empresa?	Para o gestor o relacionamento entre os colaboradores são ótimo, “cultivamos uma cultura de amizade”.
8. Como funciona o crescimento do colaborador na empresa? Existem promoções? Plano de carreira?	O gestor afirma que “existe um plano de carreira informal, aonde realizamos avaliações pontuais, nosso objetivo é que todos evoluam, pessoas que ficam estagnadas é um problema, somos forçados a tomar algumas atitudes, até mesmo o desligamento, pois manter ela nesta situação prejudica a empresa e a própria pessoa que estará desmotivada”.

Questionamentos	Respostas
9. Como são as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização)?	O gestor aponta que “procuramos fazer sempre o melhor, para que todos tenham o conforto na execução dos trabalhos, com ambientes para descanso e diversão, com pufes, jogos, etc, por exemplo os carros da empresa usados pelos técnicos externos são equipados com ar-condicionado, direção hidráulica, tudo isso pensando no seu bem estar, para que cheguem no cliente mais feliz”.
10. A empresa realiza algum tipo de projeto social? Qual a importância desses projetos para a empresa?	Segundo o gestor “desenvolvemos um sistema de telemarketing para o Bairro da Juventude para realizar a captação de recursos, além disso, toda gestão do Bairro da Juventude é feita através do nosso ERP (sistema integrado), é um trabalho gratificante que ajuda aproximadamente 1.200 crianças carentes, além disso, realizamos algumas ações pontuais, como doações e patrocínios. Nossa intenção é fazer muito mais, como campanhas de doação de agasalho, brinquedos, etc”.
11. O que você acredita ser o investimento mais importante dentro de uma organização?	Para o gestor “sem dúvida nenhuma são as pessoas, nós atuamos no ramo de serviços, nossa matéria prima principal são as pessoas, então, mantendo todos motivados e felizes o rendimento é muito maior”.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2016)

Pode-se observar que a maioria dos colaboradores está satisfeito com a empresa, as análises de insatisfação ou negativas foram quase nulas no desenvolver de toda a pesquisa, no entanto não se devem ignorar essas insatisfações, por menor que sejam para que a empresa esteja sempre com uma qualidade de vida no trabalho satisfatória.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de pessoas é considerada um termo atual, pois anteriormente se falava em recursos humanos. A gestão de pessoas é a preocupação com o colaborador dentro do ambiente de trabalho, ou seja, a sua satisfação e motivação ao exercer sua função dentro da empresa. Por isso fala-se em qualidade de vida no trabalho. A qualidade de vida no trabalho traz uma maior produtividade dos colaboradores, assim a empresa e o próprio colaborador sentem-se satisfeitos, aumentando a rentabilidade. As empresas possuem um novo destino, o desafio marcante do século XXI é conceber e expandir as ideias sobre qualidade de vida no trabalho, criando uma nova visão de organização, capazes de elevar a qualidade de vida no trabalho.

Assim, as técnicas escolhidas para a realização da pesquisa foram um questionário baseado e adaptado do modelo de Richard Walton composto por duas partes, resultando em 46 perguntas fechadas aplicado com 30 colaboradores da organização; e uma entrevista com 11 perguntas abertas ao gestor da empresa. O questionário foi aplicado pela pesquisadora na própria empresa e os

dados tabulados e analisados por meio de referencial teórico condizente com o tema em estudo. Já a entrevista com o gestor foi realizada por meio de uma visita in loco na empresa em estudo.

Dentro deste contexto, entende-se que os objetivos foram atingidos, que foram identificar como está a qualidade de vida no trabalho na empresa na visão dos colaboradores foi atingido por meio do primeiro questionário aplicado e transcrito na primeira parte da análise na pesquisa. Os colaboradores apontam estarem satisfeitos com a organização. Os níveis de insatisfação são raros ou inexistentes, demonstrando que a empresa está no caminho certo quanto às práticas de qualidade de vida no trabalho, porém não se devem ignorar as insatisfações, por menor que sejam, para que a empresa esteja com a qualidade de vida sempre satisfatória e continuem a aumentarem essas práticas.

Identificou-se também a qualidade de vida no trabalho na visão do gestor da empresa por meio da entrevista transcrita na segunda parte da pesquisa. Nesta parte se constatou a preocupação da organização com o bem estar de seus funcionários, a preocupação em promover um ambiente de convivência saudável onde os colaboradores e os gestores possam se sentir amigos, além da nítida valorização do trabalho dos colaboradores e também o cuidado com o ambiente de trabalho seja nas salas bem equipadas e com decoração agradável ou ainda no espaço de lazer que serve tanto para descanso ou diversão, com pufes, jogos, café e etc.

Entende-se com isso que estudo é relevante para a empresa, para que continue com as práticas já existentes, no sentido de manter seus colaboradores motivados no ambiente de trabalho. A pesquisa limitou-se exclusivamente a uma empresa de Criciúma - SC, portanto percebe-se a viabilidade de estudos em outras empresas, com intuito de ampliar os estudos sobre qualidade de vida no trabalho na região.

Como proposta para estudos futuros a partir deste tema, recomenda-se pesquisas relacionadas a projetos sociais e suas importâncias, ou ainda outros trabalhos sobre qualidade de vida no trabalho, abrangendo outras empresas da região, tendo em vista o quão atual é o tema e mesmo assim ainda há poucos trabalhos sobre o mesmo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, L. G. & LIMONGI-FRANÇA, A. C. (1998). Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O stress e a expansão do conceito de Qualidade Total. *Revista de Administração da USP*, 2, 40-51.

BARBOSA, Livia. *Igualdade e Meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. 4.ed Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas Editora, 1999.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E GESTÃO DE DESEMPENHO: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 1, p.8-15, jan. 2001.

- DESSLER, Gary. *Administração de recursos humanos*. 2.ed São Paulo: Prentice Hall, 2003. 331 p.
- FERNANDES, Eda. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.
- FERRO, Marcus Vinicius Guilherme. *Um estudo sobre a motivação dos servidores da justiça federal em fortaleza à luz da teoria dos fatores higiênicos e motivacionais de Frederick Herzberg*. 2008. 72 f. Monografia (Especialização) - Curso de Especialização em Administração Judiciária, Universidade Estadual Vale do Acaraú Pró-reitoria de Educação Continuada, Ceará, 2008.
- FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. *Estratégias Empresariais e Formação de Competências*. São Paulo: Atlas, 2000.
- FRANÇA, A C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*. Rio de Janeiro, vol. 1, n.º2, p. 79-83, abr./mai./jun.1997.
- GONÇALVES, Fabio Nascimento et al. (Alessandro S. Miranda² Alynne Neves² Luzia Dayanne Costa dos Santos² Marcelo Guimarães da Conceição² Marlene Conceição Barreira² Rafaela S Chagas² Raphael Guilherme Cardoso Mattos²). A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho e sua Influência nas Relações Humanas. *Anuário de Produções Acadêmico - Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia*, v. 2, n. 2, p. 1-17, 2013.
- GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.
- LIMA, Fabiana Batistucci de. *Stress, Qualidade de Vida, Prazer e Sofrimento no Trabalho de Call Center*. 2004. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Puc, Campinas, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida do trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 217 p.
- MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 13. ed São Paulo: Saraiva, 2009
- MAXIMIANO, Antonio César Amaru. *Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital*. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007;
- Moraes, L. F. R.; Pereira, L. Z.; Souza, K. O. & Gusmão, L. V. N. (2001). Implicações do gênero na qualidade de vida e estresse no trabalho da polícia militar do estado de Minas Gerais. In: *Anais do V Congresso de Ciências Humanas, Letras e Artes de Ouro Preto*.
- MOTA, Rodrigo Sartori. *Motivação e liderança e a importância da remuneração neste processo*. 2013. 22 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Universidade de Mogi das Cruzes - UMC, Mogi das Cruzes, 2013.
- MOSCOVICI, Fela. *Desenvolvimento interpessoal*. Rio de Janeiro: LTC, 1977. 147 p.
- NETTO, Talita Gava. *Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos Funcionários do Setor Logístico em uma Empresa de Transportes no Município de Criciúma/SC*. 2010. 73 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração de Empresas com hab. em Comércio Exterior, Universidade do Extremo Sul Catarinense - Unesc, Criciúma, 2010.
- QUILICI, R. F. M.; XAVIER, A. A. P. *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: Um estudo comparativo sobre satisfação/motivação*. ENEGEP, Fortaleza, Out. 2006. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006_TR470319_8492.pdf>. Acesso em: 04 out. 2016.
- RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de Vida no Trabalho: Fator Decisivo para o Sucesso Organizacional. *Revista de Iniciação Científica: RIC Cairu*, Cairu, v. 02, n. 02, p.75-

96, jul. 2015. Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2016

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo; BECKER, Grace Vieira; MELLO, Maria Ivone de. *Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração: Guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SCIARPA, Aline Cardoso; PIRES, José Calixto de Souza; OLIVEIRANETO, Odilon José de. *Qualidade de Vida no Trabalho: A Percepção dos Trabalhadores no Ambiente de Trabalho na Empresa Limp Vap*. 2007. Disponível em: <<http://www.convibra.com.br/2007/congresso/artigos/289.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

SILVA, M. A. DIAS da.; DE MARCHI, RICARDO. *Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Editora Best-Seller, 1997.

TORTORETTE, Maiara. *Ações Sociais: a importância de conscientizar os colaboradores*. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/mercado-gestao-rh/acoes-sociais-a-importancia-de-conscientizar-os-colaboradores>>. Acesso em: 13/10/2016

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Revolução e Perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, São Paulo, v. 8, n. 1, p.23-34, mar. 2001. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2016.

VASCONCELOS, Patrício Henrique de et al. Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Aplicação do modelo de Walton em uma Instituição de Ensino Superior. In: *CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO*, 2010, Ponta Grossa. Artigo Científico. Paraná, 2010. p. 1 - 13. Disponível em: <<http://pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/ebook/2010/CONGRESSOS/ADM/22.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2016.

VIEIRA, Adriane. *A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total*. Florianópolis. 1996