

A utilização de Ferramentas de Qualidade de Vida no Trabalho nas pequenas empresas

The use of Quality of Life at Work Tools in small businesses

Anderson Luís da Silva Almeida¹

Lucas Boschi Gonçalves²

Silvio Mandarano Scarsiotta³

Cleide Henrique Avelino⁴

RESUMO

O artigo apresenta, por meio da metodologia do estudo bibliográfico, a importância dos Recursos Humanos para o crescimento de uma pequena empresa, implantando alguns critérios de Qualidade de Vida no Trabalho para manter o colaborador satisfeito com o local de trabalho, aumentando a autoestima e o influenciando nas atividades a ele atribuídas, buscando um crescimento profissional e empresarial. Como suporte para a realização do artigo, foi utilizado um estudo de caso da empresa Record Planejamento e Construção, demonstrando a utilização das ferramentas de QVT no programa de humanização já existente na organização. Com essas ferramentas apresentadas, a pesquisa obteve uma análise positiva sobre a satisfação dos colaboradores a respeito de suas atividades, demonstrando uma boa comunicação e o orgulho profissional.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Qualidade de Vida no Trabalho; Orgulho Profissional.

ABSTRACT

The article presents and concepted the methodology of bibliographic study the importance of Human Resources for the growth of a small company, deploying Quality of Life at Work criterias to keep employees satisfied with the workplace, increasing self-esteem and influencing the activities assigned to it looking for a professional and business growth. As a support for carrying the paper was used a Record Planning and Construction case study to demonstrate the use of QLTW tools existing in the humanization organization program. With these tools presented in the company, the survey obtained a positive analysis of employee satisfaction regarding their activities, demonstrating good communication and professional pride.

Keywords: Human Resources; Quality of Life at Work; Professional Pride.

¹ Acadêmico do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano.

² Acadêmico do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano.

³ Administrador, Mestre em Administração; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁴ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

Introdução

O departamento de recursos humanos de uma empresa exerce um processo administrativo direcionando e obtendo o total controle dos recursos da organização para alcançar os objetivos desejados.

As atividades de gestão humana tendem em administrar, gerar, dispor, arranjar, manipular e comandar o departamento. Portanto, o setor de Recursos Humanos procura manter um elo entre a diretoria e os seus funcionários, com o objetivo de mostrar para o funcionário que a empresa em que ele trabalha preserva um bom ambiente de trabalho, que traz conforto, já para a empresa demonstra quando um funcionário está desacatando as normas da organização, ou quando precisa ser capacitado e treinado para cumprir as atividades a ele passadas, feitas com excelência e que satisfaçam a empresa.

Nessa nova fase do RH, as pessoas não são consideradas apenas um recurso empresarial, mas sim seres humanos com características próprias, consideradas, ouvidas e analisadas pela diretoria, são inteligentes e tem aptidões diferenciadas de conhecimento e habilidade específica.

Através desta abordagem do RH, vem crescendo nas pequenas empresas o programa Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. O objetivo geral da pesquisa é analisar a influência das ferramentas de qualidade de vida no desempenho funcional dos profissionais de pequenas empresas através de estudos bibliográficos.

QVT tem a função de satisfazer os funcionários para que aumente a produção das microempresas assim ajudando o crescimento das mesmas. Os objetivos específicos estão relacionados ao desenvolvimento de indicadores de qualidade de vida aplicados às pequenas empresas e caracterizar desempenho profissional em uma pequena empresa, com base nos resultados que foram desenvolvidos com programas qualidade de vida no trabalho.

Esse programa apresenta um conforto para os empregados trazendo alguns indicadores de QVT para o aumento da sua satisfação e produção como, condições adequadas de trabalho, relações interpessoais, qualificação profissional, gestão participativa, autoestima e responsabilidade social. O desempenho de um profissional em uma organização dependerá de sua personalidade, e habilidades,

porém esses fatores variam de uma pessoa para outra, pois cada um tem uma visão do que acontece na empresa, sendo essenciais visões diferentes; e cabe a diretoria extrair o melhor de cada colaborador.

Este artigo acadêmico apresenta o Pressuposto Teórico de que os indicadores de qualidade de vida contribuem com o desempenho profissional na gestão de recursos humanos com o propósito de implementar um programa que encoraja e apoia hábitos e estilos de vida que promovam saúde e bem estar entre todos os funcionários e famílias durante toda a sua vida profissional.

Foi realizado um estudo de caso bibliográfico na empresa Record Planejamento e Construção com o tema de Qualidade de Vida no Trabalho, aplicando alguns critérios no programa para revelar a importância de manter os funcionários satisfeitos no local de trabalho, aumento de produtividade e excelência para a empresa.

Recursos Humanos e sua importância

O setor de recursos humanos tem suma importância na organização da empresa, conforme conceitua Chiavenato (2003) recursos humanos é uma área com a capacidade de envolver diferentes conceitos de outras áreas, por tratar diretamente com o ser humano, ou seja, pessoas com personalidades diferentes, o que requer na área do RH especialista com amplo conhecimento e experiência no assunto.

Conforme Milkovich & Bourdeau (2006, p. 19), a administração de recursos humanos é entendida como *[...]uma série de decisões integradas que formam as relações de trabalho; sua qualidade influencia diretamente a capacidade da organização e de seus empregados em atingir seus objetivos.*

No entanto RH é uma área que trabalha com empresa e colaborador, mostrando as metas de ambos para que cresçam com a mesma visão e objetivos.

Segundo Chiavenato (1999, p. 8), *Recursos Humanos é o conjunto de decisões, que devem ser tomadas em relações de emprego, influenciando a eficácia dos funcionários e das organizações.* Essas decisões são necessárias para que conduza aspectos relacionados em políticas da empresa, contratação, orientação aos colaboradores, treinamento e motivação. De acordo com o autor anterior,

demonstra a importância das decisões a serem tomadas pelo RH, estão ligados entre a motivação e treinamento dos colaboradores.

O surgimento da área de recursos humanos, no início do século XX, conforme teoria escrita por Marras (2007), começou com a necessidade de contabilizar os registros de seus funcionários, de acordo com as horas trabalhadas para controlar faltas e atrasos, com o objetivo de um justo pagamento e os descontos necessários de acordo com a jornada do empregado.

Nos dias atuais, o RH preserva mais as pessoas, trabalhando sua inteligência, talento e criatividade, tratando funcionários como parceiros e ambos empregadores e empregados trabalhando juntos, traçando metas e alcançando seus objetivos. De acordo com Chiavenato (2004), as pessoas são o combustível de uma organização. Elas possuem os conhecimentos, as habilidades e as competências, gerando a inteligência que a organização necessita para atingir os objetivos institucionais.

Programas de Qualidade de Vida no Trabalho ajudam a manter os colaboradores satisfeitos com a empresa aumentando assim a autoestima e ajudando no despenho das atividades das empresas, crescendo juntos com os mesmo objetivos. Esses programas de QVT podem ser usados nas pequenas empresas em busca de suas metas, alinhando um bom ambiente de trabalho para o empenho dos trabalhadores e, com isso, comprometerem-se mais em seu local de trabalho.

Para Fernandes (1996), pode-se entender que QVT é um programa que busca facilitar e motivar as necessidades dos colaboradores na empresa, para que possam desenvolver suas atividades na organização com mais produtividade, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Origem e conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de Vida no Trabalho surge em meio a uma necessidade de mudança no ano de 1950 nos aspectos econômicos, políticos e sociais, juntamente para melhorar à qualidade de vida dos trabalhadores. (FERNANDES, 1996). Mas é na década de 1960, de acordo com Chiavenato (2000), que o movimento de QVT ganha força, com o objetivo de buscar melhores formas de organizar o trabalho e

preservar a saúde do colaborador. Através de Abraham H. Maslow & Frederick Herzberg surge a Escola Comportamental, propondo teoria das necessidades humanas baseadas em fatores higiênicos e motivacionais na vida dos trabalhadores.

O movimento pela Qualidade de Vida no Trabalho emerge, então, com o objetivo de buscar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, através da interação entre exigências e necessidades da tecnologia e do trabalhador, de modo que os cargos adaptem-se tanto aos indivíduos quanto à tecnologia da organização. (VIEIRA,1996 apud MEDEIROS, 2002, p.26)

Com a chegada da globalização, as empresas têm sido pressionadas por uma disputa acirrada no mercado. Nesse contexto, uma organização deve ser compreendida conforme Etzioni (1981, p. 7),

[...] unidade social artificialmente criada e estruturada, continuamente alterada para se manter no tempo, e com a função de atingir metas específicas que satisfaçam as necessidades de seus participantes e da sociedade.

A citação do autor acima afirma que para uma empresa se manter no mercado, tem que obter metas para satisfazer funcionários e clientes, em busca de uma boa produção e um bom lucro.

Garvin (1992) define que, pela primeira vez, altos executivos demonstram interesses por qualidade, ligando-a com lucratividade, definindo-a do ponto de vista do cliente e requerendo sua inclusão no processo de planejamento estratégico. De acordo com Rodrigues (1994, p. 76),

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

O conceito de QVT consiste em diferentes pensamentos e conhecimentos entre muitos pesquisadores. Foi elaborada uma tabela abaixo para demonstrar alguns segmentos de definições de autores distintos, cada um com sua explicação sobre o tema pesquisado, após os conceitos e definições dos autores, com o

objetivo de esclarecer a importância do QVT nas empresas, foi realizada uma pequena análise sobre o quadro desenvolvido que pôde explicar as definições dos autores atribuídas no quadro.

Quadro 1: Definições de QVT

CONCEITO	DEFINIÇÃO	AUTOR
QVT	<i>Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. 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, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.</i>	França (1997 apud Vasconcelos, 2001, p.80)
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho consiste no conjunto das ações de uma empresa e que envolvem a implantação de melhorias e inovações tanto gerenciais como tecnológicas no ambiente de trabalho, para que a empresa possa desenvolver suas atividades com qualidade e também com o funcionário motivado em seu local de trabalho.	França (1997)
QVT	<i>Qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho.</i>	Mendes, (2008, p.160)
QVT	Define que a QVT possa satisfazer as necessidades pessoais dos membros da organização juntamente com as atividades na empresa.	Chiavenato (2004)

Fonte: Elaborado pelos autores (2016)

De acordo com os autores acima QVT envolve um bom ambiente de trabalho para com os colaboradores, implantando melhorias e inovações para as organizações e funcionários, trazendo projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, com o objetivo de satisfazer as necessidades como um todo de empresa para empregado e de empregado para empresa. Melhorias organizacionais são importantes para manter um bom relacionamento entre organização e empregado, implantando uma boa segurança na saúde do

funcionário, equilíbrio físico e emocional, pois, para os trabalhadores, não é importante só uma remuneração agradável, mas sim boas condições de trabalho, que assim possam desenvolver seus interesses pessoais.

QVT nas Micros e Pequenas Empresas

As micros e pequenas empresas têm como características obter seu próprio modelo de gestão, competitividade e entrar no mercado com uma visão de crescimento para que possa atingir seus objetivos. Segundo Gonçalves (1994), em países como o Brasil, onde há alto desequilíbrio regional, certos modelos de gestão aplicados em micros e pequenas empresas podem apresentar importante papel para a descentralização industrial.

Atualmente, elas estão presentes em vários setores econômicos, com presença importante no cenário político, econômico e social mundial (OLIVEIRA & ESCRIVÃO FILHO, 2009).

As pequenas empresas têm participado ativamente na história da humanidade, sob a influência da Revolução Industrial, elas surgiram com o artesanato e o comércio expandindo para a atividade. De acordo com França & Rodrigues (2009, p. 167),

A realidade gerencial no Brasil tem mostrado que, na prática, Qualidade de Vida no Trabalho tem sido compreendida de forma parcial e incompleta. A atuação da qualidade voltada para as pessoas trás um referencial assistencialista, algumas vezes benemérito ou simplesmente, ações gerenciais ignoram a QVT, nas políticas de processo das empresas ou reparação de aspectos humanos e ambientais que neutralizam riscos na condição de trabalho.

Certamente alguns desses fatores citados pelo autor anterior podem obter variações de uma pessoa para outra, pois cada um tem uma visão sobre cada acontecimento, pessoas com ideias e visões distintas e qualidade diferentes são essenciais para a organização e cabe ao empreendedor e ao grupo da diretoria conseguir extrair o melhor de cada colaborador.

Conforme Rodrigues (2009, p. 61) *o desempenho de um indivíduo em um papel não dependerá só de sua personalidade, atributos e habilidades*. De acordo com Fernandes (1996), nem todos os problemas das empresas estão ligados à produtividade, e nem todo tipo de insatisfação do empregado podem ser resolvidos pelos programas de QVT. Entretanto, com sua aplicabilidade exercida

pela empresa com seus funcionários, melhores desempenhos podem ocorrer, ao mesmo tempo evitando maiores desperdícios, reduzindo os custos operacionais.

Estudo de Caso de QVT para o crescimento de uma pequena empresa

O estudo foi realizado na empresa Record Planejamento e Construção Ltda. Esta escolha deve-se ao fato da Record contar com um programa, voltado para a qualidade de vida no trabalho, implantado desde o ano de 1997 junto a seus colaboradores, cuja denominação é Programa de Humanização.

Esse estudo bibliográfico tem o desejo de conhecer uma sociedade, sua característica para uma pesquisa específica, buscando valores, crenças, opiniões entre outros aspectos. (TRIVIÑOS, 1987)

Segundo Oliveira (2004), tem o objetivo de extrair opiniões, buscar dados, assim como empregar recursos e técnicas, podendo implantar todas as análises e interpretações.

Revisando a parte da literatura e do Programa de Humanização existente na empresa, foram definidos alguns critérios para obtenção de indicadores para a qualidade de vida no trabalho. Conforme quadro 2 abaixo: Critérios e Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 2: Programa de Humanização da Record.

Critérios	Indicadores
Condições adequadas de trabalho	Remuneração Jornada de trabalho Intervalo de descanso – Salubridade
Relações interpessoais	Relacionamento com colegas Relacionamento com chefias Espaço para convivência
Qualificação profissional	Desenvolvimento de talentos Profissionalização
Gestão participativa	Comunicação Autonomia Liberdade de expressão
Cidadania	Direitos garantidos Conhecimento dos deveres
Auto-estima	Reconhecimento profissional Orgulho do trabalho
Responsabilidade social e ambiental	Credibilidade da empresa junto à comunidade Preservação ambiental

Fonte: Estudo de caso, 2016.

Conforme o quadro acima, pode-se demonstrar a importância de cada

critério que foi aplicado no estudo de caso sobre a empresa Record da seguinte forma:

a) Condições adequadas de trabalho: Busca coletar o resultado obtido na pesquisa e o que relatam os autores sobre a importância da remuneração, Walton (1973 *apud* TOLFO & PICCININI, 2001) afirma que para se obter QVT é necessária uma compensação justa e adequada de acordo com a função específica de cada trabalhador, o saldo da pesquisa mostrou que os funcionários estão satisfeitos com seus salários.

b) Relações interpessoais: Com os dados sobre a convivência entre os funcionários na empresa, verificou-se que os empregados das obras estão satisfeitos e não vêem a necessidade da criação de um indicador para sanar os conflitos. Outro dado coletado com uma boa relevância, neste critério, foi à constatação de um bom relacionamento entre colaboradores e destes com seus patrões indica que os critérios de QVT vêm dando resultado.

c) Qualificação profissional: Quando este ponto foi analisado junto aos funcionários do setor administrativo, a maioria dos colaboradores afirmou que a empresa oferece oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional.

Notou-se, com estes dados, que, apesar de concordarem que a empresa oferece oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional, uma parte considerável de seus colaboradores não está satisfeita.

d) Gestão participativa: Para obter a percepção dos colaboradores em relação à gestão participativa, buscaram-se informações sobre a qualidade da comunicação existente na organização, a autonomia e a liberdade de expressão dentro da empresa. Os colaboradores das obras relataram que suas atividades não são prejudicadas por falta de comunicação, pois esta está bem disseminada dentro da organização.

e) Cidadania: Para o conhecimento deste critério buscou-se informações sobre a garantia dos direitos e o conhecimento dos deveres dos colaboradores, demonstrando que a companhia assegura a cidadania.

f) Autoestima: Entre os itens relacionados a respeito da autoestima foram selecionados dois indicadores como o reconhecimento profissional e o

orgulho pelo trabalho realizado. Os resultados dos dados obtidos junto aos colaboradores do setor operacional mostraram que, grande parte do quadro de funcionários sente orgulho pelo trabalho que se desenvolvem, já a minoria sentem-se parcialmente constrangidos em contar para outros indivíduos o cargo que ocupam.

Estes dados revelam que a organização, através do Programa de Humanização, vem conseguindo manter a autoestima de seus colaboradores.

g) Responsabilidade social As organizações socialmente responsáveis estão compromissadas com a sociedade local e com seus colaboradores por intermédio de ações sociais, oferecendo campanhas voltadas para comunidade e comprometidas com a preservação ambiental.

A análise feita diante pesquisas e estudos bibliográficos comprova um resultado positivo da aplicabilidade da QVT na empresa, do ponto de vista de seus colaboradores, consegue satisfazer estes tais critérios de qualidade de vida. Os colaboradores concordam que existe uma boa comunicação, liberdade de expressão, reconhecimento profissional e orgulho pelo trabalho que executam.

Os resultados coletados da empresa Record pode caracterizar o desempenho profissional com base no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados mostraram que os colaboradores têm entendido e aceitado o desempenho dos indicadores de QVT que tenta melhorar suas condições de trabalho.

Os colaboradores da área operacional estão realizados em todos os pontos questionados pela pesquisa. A maioria afirmou que os critérios têm sido observados pela organização, sendo grande o percentual de aprovação total. Com os colaboradores do setor administrativo, os resultados demonstram um efeito parecido. Os indicadores obtiveram resultados positivos, comprovando a eficácia do Programa de Qualidade de Vida e a boa imagem que este possui na percepção da totalidade dos colaboradores.

Conclusão

A pesquisa desenvolvida sobre QVT identificou relacionamentos importantes entre empresa, pessoas e tecnologia, conseqüentemente

caracterizando resultados contextualizados na bibliografia apresentada e a respeito da formulação do estudo de caso.

Segundo os objetivos apresentados e alcançados, foi possível observar de forma analítica a influência das ferramentas de qualidade de vida no desempenho funcional dos profissionais de pequenas empresas através da pesquisa bibliográfica e, de acordo com o estudo de caso bibliográfico feito na empresa Record Planejamento e Construção Ltda, analisando os critérios de QVT aplicados pela empresa com a meta de crescimento empresarial. Notou-se que, para boa parte dos colaboradores da empresa, as ferramentas de QVT, os motiva e, consecutivamente, é notório o aumento da produção, potencializando assim o alcance dos objetivos que a empresa pretende atingir.

Extraíndo dos critérios de QVT da empresa estudada, foi possível desenvolver indicadores de qualidade de vida no trabalho para futura aplicação na pequena empresa estudada, a qual busca o crescimento profissional dos trabalhadores motivando os mesmos nas atividades e ajudando o crescimento empresarial trabalhando em cima de tais indicadores como: remuneração, jornada de trabalho, relacionamento com colegas, relacionamento com chefias, desenvolvimento de talentos, comunicação e orgulho do trabalho. Com essas ferramentas, empresa e funcionários tem a tendência de trabalharem juntos, diante das metas e buscando o alvo almejado por ambos.

Referências bibliográficas

BONAFIN, Tabatha C.; BRANDALISE, Loreni T. *Incentivos Organizacionais Versus Satisfação dos Funcionários*. Disponível em: <
<http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/VISeminario/Artigos%20apresentados%20em%20Comunica%E7%F5es/ART%2013%20-%20Incentivos%20Organizacionais%20versus%20satisfa%E7%E3o%20dos%20funcionarios.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

CEZARINO, Luciana O. ; Campomar, M. C *Micro e pequenas empresas: características estruturais e gerenciais*. Disponível em: <
<http://www.unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/hispecielemaonline/sumario/10/19042010081633.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto *Administração nos novos tempos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COGO, Lucila, *Qualidade de Vida no Trabalho: um diferencial dentro das organizações*. 2014. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2016.

FERNANDES, Edna C. *Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional*. 2008. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>> Acesso em: 05 out. 2016.

FONSECA, Else S. *A satisfação no trabalho dos fisioterapeutas da área hospitalar de cuiabá e várzea grande - mato grosso, brasil*. Disponível em: <https://repositorio.utad.pt/bitstream/10348/4901/1/msc_esfonseca.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2016.

FURLANETTO, Solange M. *Qualidade de vida no trabalho: A percepção dos servidores da prefeitura municipal de Porto Alegre*. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uI17TZfOymoJ:lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/solange_maria_furlanetto_tcc.doc+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 10 jun. 2016.

JABBOUR, Charbel J. C.; *etal. Gestão de recursos humanos e desempenho operacional: evidências empíricas*. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2012000200009>. Acesso em: 08 set. 2016.

LOPES, Marcio A *realidade do RH nas MPE*. Disponível em: <http://marciolopesoliveira.blogspot.com.br/2015_04_01_archive.html>. Acesso em: 28 ago. 2016.

MARRAS, Jean P. *A importância dos Recursos Humanos nas pequenas empresas- Ana Paula Ferreira Barbosa e Bruna Feitosa de Araujo*. 2012. Disponível em <<http://claudioraza.com.br/a-importancia-dos-recursos-humanos-nas-pequenas-empresas-ana-paula-ferreira-barbosa-e-bruna-feitosa-de-araujo.html>>. Acesso em: 13 out. 2016.

MONACO, Felipe F. *Qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da empresa brasileira de correios e telégrafos*. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1999_A0464.PDF>. Acesso em: 18 jun. 2016.

MORETTI, Silvinha. *Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana*. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2016.

NASCIMENTO, Wilmar. *Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica*. Coleção gestão da saúde pública. v.13. Santa Catarina.

PORTAL RH. *Qual a importância do departamento de Recursos Humanos no contexto das empresas?*.2015. Disponível em <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qual-a-importancia-do-departamento-de-recursos-humanos-no-contexto-das-empresas/>>. Acesso em: 04 out. 2016.

RIBEIRO, Larissa A.; SANTANA, Lídia C. *Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional*, Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. V. 2. 2015.

RODRIGUES, Marcus V. C.. *Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SANTOS, Ana M.; CALHEIROS, Thaise B.; CUNHA, Neila, C. V. *Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso na empresa Record Planejamento e Construção*, v. 20, Porto Alegre, 2009.

SANTOS, Djenifer F. A. *Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva*. Disponível em<<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 set. 2016.

SCIARPA, Aline C. S *Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos trabalhadores no ambiente de trabalho na empresa limp vap*. Disponível em: <<http://www.convibra.org/2007/congresso/artigos/289.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

SILVIA, Cecília M.; YAMANAKA, Lie *Organização do trabalho em pequenas empresas: uma visão humanística*. Disponível em: <http://www.sbpnet.org.br/livro/63ra/conpeex/pivic/trabalhos/CECILIA_.PDF>. Acesso em: 28 ago. 2016.

STEFANELLO, Flavio J. *Influência da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade dos funcionários de uma empresa do segmento de artefatos de concreto*. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/influencia-qualidade-vida-no-trabalho-sobre-produtividade.htm>>. Acesso em: 02 set. 2016.

VASCONCELOS, Anselmo F. *Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas*. Disponível em: <<https://xa.yimg.com/kq/groups/22841769/394754725/name/QVT.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

