

Qualidade de vida no trabalho: um programa estratégico para o sucesso organizacional

Franciele de Mattos Carlott Benin (UTFPR)

Patrícia da Silva Braz (UTFPR)

Sergio Eduardo Gouvea da Costa (UTFPR)

Sergio Luiz Ribas Pessa (UTFPR)

Resumo: A implantação da Qualidade de Vida no Trabalho promove um ambiente motivador para os funcionários, com efeitos sobre a produção e a produtividade da organização. O objetivo deste estudo foi analisar a percepção de líderes de uma empresa situada na região Sudoeste do Paraná, quanto a Qualidade de Vida no Trabalho e suas consequências para o sucesso organizacional. Foram utilizados os seguintes instrumentos: Questionário sociodemográfico, para conhecer o perfil da amostra e Questionário segundo o modelo proposto por Walton (1973), para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. A análise dos resultados obtidos aponta que as dimensões de Equilíbrio entre o Trabalho e demais Esferas da Vida, Condições de trabalho, Relevância Social da Vida no Trabalho Integração Social na Organização, Constitucionalismo e Uso e Desenvolvimento de Capacidades tiveram médias superiores a 50,00%, indicando que os colaboradores estão satisfeitos ou com bem-estar físico e emocional, o que é reflexo da qualidade organizacional e com impactos positivos na produtividade da empresa.

Palavras chave: Qualidade de Vida, Estratégia, Sucesso Organizacional

Quality of life at work: a strategic program for organizational success

Abstract: The implementation of Quality of Life at Work promotes a motivating environment for employees, with effects on the organization's production and productivity. The objective of this study was to analyze the perception of leaders of a company located in the southwest region of Paraná, regarding the Quality of Life at Work and its consequences for organizational success. The following instruments were used: Sociodemographic Questionnaire, to know the sample profile and Questionnaire according to the model proposed by Walton (1973), to evaluate the Quality of Life at Work. The analysis of the results shows that the dimensions of Work Balance and other Life Spheres, Working Conditions, Social Relevance of Life at Work, Social Integration in the Organization, Constitutionalism and Capacity Use and Development averaged over 50.00%. , indicating that employees are satisfied or with physical and emotional well-being, which is a reflection of organizational quality and with positive impacts on company productivity.

Key-words: Quality of Life, Strategy, Organizational Success

1. Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho é um assunto que vem recebendo crescente atenção no âmbito organizacional. As mudanças no mercado contemporâneo desafiam empresas a desenvolverem estratégias organizacionais, reconhecendo a necessidade de qualidade de vida de seus colaboradores.

A gestão estratégica da empresa é realizada através de um diagnóstico situacional da organização, analisando as oportunidades e ameaças. A gestão estratégica sustentável de processos e operações é baseado em aperfeiçoar as operações e processos, a fim de sair em vantagem competitiva. Operações e processos sustentáveis são difíceis de serem copiados rapidamente, protegendo-se assim de ataques de empresas concorrentes.

As organizações que investem diretamente em seus funcionários, estão na realidade investindo indiretamente no cliente (CHIAVENATO, 1999, p. 391) de modo que, ao mesmo tempo em que se aumenta o nível de satisfação dos colaboradores, cresce também a produtividade das empresas (FERNANDEZ, 1996, p. 36, BARBOSA, 2016; SILVA, 2017). Dessa forma, a implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa é uma ferramenta essencial para identificar a importância dos funcionários para uma organização (RIBEIRO, SANTANA, 2015). De acordo com Walton a expressão Qualidade de Vida é usada com frequência para descrever valores ambientais e humanos, esquecidos pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973).

O contexto atual enfatiza como fatores responsáveis pelo sucesso organizacional a competitividade, qualidade e produtividade (PIZZOLATO, MOURA, SILVA 2013). Sendo assim, compreende-se que o sucesso de qualquer estratégia empresarial depende diretamente da capacidade das pessoas (SILVA NASCIMENTO et al., 2013), de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização (CHIAVENATO, 1999).

Alguns aspectos afetam a forma como o trabalhador desempenha seu papel profissional e suas atividades nas organizações, como: competitividade, flexibilidade, comprometimento, inovação tecnológica e mercado de trabalho cada vez mais exigente (PIZZOLATO, MOURA, SILVA 2013). Entretanto, quando o esforço realizado é maior do que o indivíduo consegue suportar, ocorrem reações que causam distúrbios no equilíbrio do indivíduo (RODRIGUES et al., 1992; STOCCO, DE LARA BORTOLUZZI, 2011), podendo acarretar doenças físicas ou psíquicas. Diante do exposto, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho propiciam ambientes laborais mais agradáveis, e com melhores condições, nos aspectos como: saúde, físico, emocional, social, equipes mais comunicativas e integração dos setores com seus superiores (SILVA, 2017), uma vez que a insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização (RIBEIRO, SANTANA, 2015).

A gestão da Qualidade de Vida no Trabalho é um mecanismo importante para as organizações, por meio destes programas que se alcança os melhores resultados (SILVA; LIMA, 2011). O trabalhador, ao satisfazer as suas necessidades acaba se tornando mais envolvido com o próprio trabalho, desenvolvendo suas atividades de maneira mais produtiva (CONTE, 2003), com maior disposição para o trabalho, melhoria do clima interno, maior comprometimento, fidelidade à empresa e atração pelos benefícios (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Através da Qualidade de Vida no Trabalho os funcionários podem constituir-se em elementos “alavancadores” de resultados dentro da organização, constituindo o a vantagem competitiva que uma empresa pode oferecer ao mercado (VANDERLEY, 2001). Conforme o estudo realizado por Oswald et al., (2015), empregados felizes são 12% mais produtivos nas organizações. Ou seja, a empresa que investe na qualidade de vida de seu colaborador, estará investindo na qualidade da sua empresa, refletindo em seus resultados (BARBOSA, 2016).

A estratégia de gestão de pessoas deve estar alinhada à estratégia da empresa, atendendo aos objetivos da organização. Dessa maneira, a busca da Qualidade de Vida vem mobilizando empresas que tem como objetivo atingir não apenas a qualidade, mas a competitividade e produtividade, equilibrando as dimensões tecnológicas, econômicas e sociais (BELTRAME, 2009; MORAES, 2017). Tornando-se evidente que a melhoria das condições de vida e da saúde impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas empresas (DE OLIVEIRA, LIMONGI-FRANÇA, 2005). De acordo com Albuquerque (1992),

organizações que tem como propósito melhorar seu posicionamento competitivo no mercado, a Qualidade de Vida no Trabalho surge como valor intrínseco das práticas de competitividade concomitantemente ao bem-estar dos colaboradores (ALBUQUERQUE, 1992). Portanto, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de Qualidade de vida no Trabalho devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas (CONTE, 2003).

Embora há relatos de estudos que verificam a Qualidade de Vida no Trabalho, poucos relacionam a satisfação dos funcionários com o sucesso organizacional. Nesse contexto, o objetivo desse estudo foi levantar informações sobre o programa de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho de uma empresa situada na região Sudoeste do Paraná e identifica sua relação com o sucesso organizacional da empresa.

2. Materiais e Métodos

A pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso com abordagem quali-quantitativa, descritiva e exploratória (OLIVEIRA, 2011). O estudo de caso é uma pesquisa que busca analisar fenômenos atuais em uma situação real. Dentre os maiores benefícios, destacam-se a possibilidade de desenvolver uma nova teoria, e de aumentar o entendimento sobre eventos reais contemporâneos (MIGUEL, 2012).

O universo desta pesquisa delimita-se a líderes de setores de uma empresa filial situada na região Sudoeste do Paraná. A população de pesquisa foi de 11 participantes, dos quais 05 integram o primeiro turno e 06 o turno comercial. O estudo foi realizado com uma amostra de 90,90% presentes durante o período da pesquisa, e que se propuseram a participar de forma voluntária. Tendo como exclusão os trabalhadores que estavam legalmente afastados do trabalho por licenças ou férias.

Os dados foram coletados de forma individual, durante o expediente de trabalho, de acordo com a disponibilidade de cada participante, através de 2 procedimentos: a) Questionário sociodemográfico: Instrumento utilizado para coletar informações do perfil da amostra estudada, através das seguintes variáveis: nome, idade, sexo, estado civil, filhos e tempo de serviço; b) Questionário segundo o Modelo de Walton: Utilizado para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho. O instrumento adaptado do modelo proposto por Walton (1973), é amplamente utilizado por pesquisadores nacionais, pelo fato de auxiliar na compreensão das necessidades básicas e secundárias do indivíduo e as condições da organização (KANIKADAN, 2005). O modelo apresenta 35 questões fechadas, as quais abordam 8 dimensões sob a ótica organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012). O instrumento procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do colaborador não é ocasionada pelo trabalho em si, mas pela forma como este é conduzido (PEDROSO, PILATTI, 2010). Para a avaliação Walton elenca oito categorias:

- **Compensação Justa e Adequada:** diz respeito a remuneração adequada pelo trabalho realizado. Desmembra-se em critérios: Renda adequada ao trabalho (remuneração necessária para atender às necessidades pessoais, sociais e econômicas do trabalhador); Equidade interna (nivelamento justo e criterioso em comparação com outros funcionários); Equidade externa: (nivelamento na remuneração referente a outros profissionais da mesma categoria no mercado de trabalho).
- **Condições de Trabalho:** refere-se à saúde e ao ambiente físico em que o trabalhador está inserido. Envolve jornada de trabalho, número de horas trabalhadas, ambiente seguro e

saudável e ausência de insalubridade.

- **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** referente às oportunidades que o trabalhador possui para utilizar no seu cotidiano o seu conhecimento e suas aptidões profissionais. Como: Autonomia (a liberdade concedida ao trabalhador na programação e execução no trabalho); Significado da Tarefa (referente à importância da atividade no trabalho e na vida dos indivíduos, ligados ou não, a organização); Identidade da Tarefa (se a atividade laboral está de acordo na sua integridade e na avaliação do resultado); Variedade de Habilidade (possibilidade de utilizar capacidades e aptidões do trabalhador); Retroinformação (conhecimento do trabalhador sobre a avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações). Oportunidades de crescimento e segurança: Inclui as oportunidades que a organização oferece ao colaborador para seu crescimento pessoal e sua segurança laboral. Como: Possibilidade de Carreira (oportunidade de desenvolver uma carreira dentro da organização);
- **Crescimento Pessoal:** processo de desenvolvimento das potencialidades, capacidades, habilidades e aptidões e segurança no emprego
- **Integração Social na Organização:** o objetivo é mensurar a integração social e a ausência de diferenças entre os trabalhadores. Considerando: Igualdade de Oportunidades: (ausência de estratificação relativa a símbolos de Status e estruturas hierárquicas; e de discriminação referentes à cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida, aparência física e outros); Relacionamento: (relacionamento saudável entre o trabalhador e organização, respeitando individualidades); Senso Comunitário: (grau de companheirismo dos trabalhadores dentro e fora da organização).
- **Constitucionalismo:** trata-se dos cumprimentos dos direitos e deveres para com o trabalhador e a instituição. Compreende: Respeito às Leis e Direitos Trabalhistas (real cumprimento dos direitos jurídicos do trabalhador); Privacidade Pessoal (Assegura o respeito à individualidade do trabalhador dentro e fora da organização); Liberdade de Expressão (concede que o trabalhador exponha sua opinião); Normas e Rotinas: estabelecimentos de normas e rotinas da organização, que influenciam o desenvolvimento do trabalhador como um todo.
- **Equilíbrio entre o Trabalho e demais Esferas da Vida:** diz respeito ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador. São relevantes fatores como: estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas e o tempo para lazer com a família.
- **Relevância Social da Vida no Trabalho:** investiga a percepção do trabalhador sobre a organização que trabalha. A partir dos seguintes indicadores: Imagem da Empresa: (a visão do trabalhador sobre a empresa. Considera a relevância da organização perante a comunidade e o nível de orgulho por fazer parte da empresa). Responsabilidade Social da Instituição: (percepção dos trabalhadores em relação à responsabilidade social da organização frente a comunidade) não causando danos a comunidade como também colaborando na solução de problemas existentes); Responsabilidade Social pelos Empregados: (referente ao grau de valorização e participação do trabalhador perante a organização, originando das políticas estabelecidas de Recursos Humanos); Responsabilidade Social pelos Produtos/Serviços: (entendimento dos trabalhadores sobre o grau de responsabilidade da organização referente aos seus produtos e/ou serviços).

Os resultados obtidos a partir da aplicação do instrumento de Walton (1973) foram tratados em uma escala de 0 a 100, os valores entre o intervalo 25-75, caracterizam os termos

intermediários, onde o valor 50 representa a secção que divide o intervalo em insatisfação e satisfação. Dessa maneira, os números abaixo de 50 são classificados como insatisfatórios, enquanto os superiores a 50, são considerados satisfatórios (KOVALESKI, PEDROSO, PILATTI, 2008).

Os dados foram tabulados em planilha eletrônica no software excel MS. Os resultados foram apresentados por meio da análise descritiva, de acordo com a distribuição de frequência e porcentagem e retratados na forma de tabela e gráficos.

3. Resultados

A amostra foi composta por 10 indivíduos, sendo 06 mulheres (60%) e 04 homens (40%). A maior parte dos participantes tinham idade entre 31 e 40 anos (80%), sendo 80% deles casados ou viviam com parceiro (a), possuindo até 02 filhos (80%). Quanto ao grau de escolaridade, 50% concluíram o ensino médio. Referente ao tempo de serviço, foi observado que 40% dos participantes tem entre 3 a 6 anos de empresa e 40% mais de 9 anos. Na Tabela 01 estão apresentadas as características socioedemográficas dos participantes do estudo.

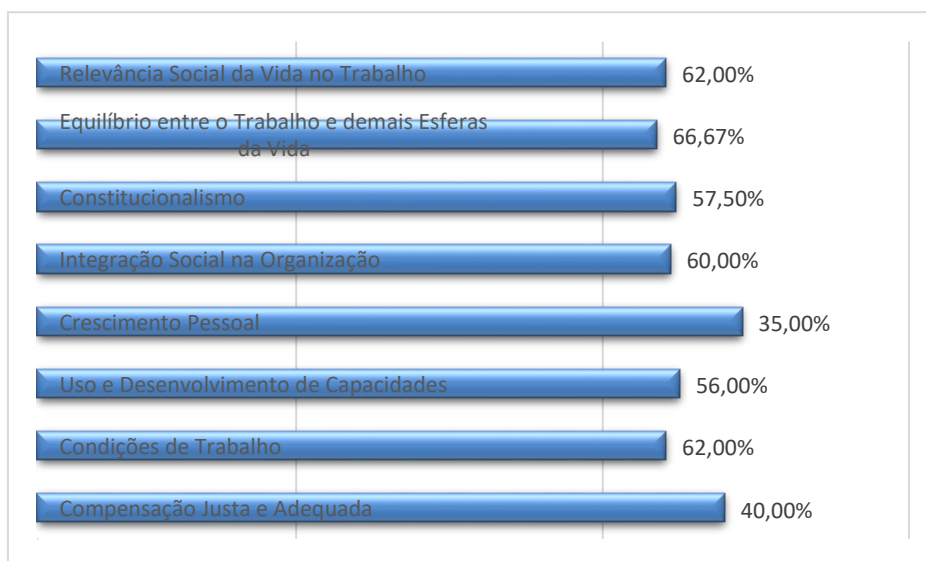
Tabela 01. Dados socioedemográficos

Variáveis e categorias	Freq. %	Variáveis e categorias	Freq. %	Variáveis e categorias	Freq. %
Gênero		Idade em anos		Tempo de empresa	
Feminino	06 60	Entre 20 e 30 anos	02 20	Até 1 ano	02 20
Masculino	04 40	Entre 31 e 40 anos	08 80	Entre 1 e 3	04 40
		Entre 41 e 50 anos	10 10	Entre 3 e 6	04 40
Possui Filhos		Escolaridade		Estado civil	
Não	05 50	E. Fundamental	01 10	Solteiro (a)	02 20
Sim	05 50	E. M. Incompleto	01 10	Casado (a)	05 50
		E. Médio	05 50	União estável	03 30
		E. S. Incompleto	01 10		
		Pós graduação	02 20		

Fonte: Autores

No gráfico abaixo, observa-se os valores médios obtidos do questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho do modelo de Walton. Os resultados apontam que o critério “Equilíbrio entre o Trabalho e demais Esferas da Vida” (66,67) foi o que obteve a maior média em relação ao nível de satisfação. Seguindo dos critérios: “Condições de trabalho” (62,00%), “Relevância Social da Vida no Trabalho” (62,00%), “Integração Social na Organização (60,00%), “Constitucionalismo” (57,50%), “Uso e Desenvolvimento de Capacidades” (56,00%), “Compensação Justa e Adequada” (40,00%) e “Crescimento Pessoal” (35,00%).

Nível de satisfação com os critérios da QVT



4. Discussões

No que se refere as “ Condições de Trabalho”, verifica-se que 62,00% dos colaboradores manifestam satisfação com as condições físicas e a jornada de trabalho. De acordo com Chiavenato (2008), para melhorar a qualidade de vida nas organizações o ambiente de trabalho deve ser agradável propiciando condições físicas, psicológicas e sociais adequadas.

O critério “Relevância Social da Vida no Trabalho”, considera o nível de orgulho que o trabalhador sente em fazer parte da empresa, apresentou uma média de 62,00%. Para Chiavenato (2004), a motivação transforma o funcionário em parceiro e agente ativo da mudança e inovação dentro da organização.

Em relação a “ Integração Social na Organização”, constata-se que 60,00% dos participantes observa o local de trabalho um ambiente saudável relacionado aos aspectos: ausência de preconceitos, relacionamento interpessoal, compromisso da equipe, valorização das ideias. Segundo Nascimento et al., (2013), o bom desempenho de uma empresa passa pela qualidade de vida no trabalho de seus funcionários, pois grande parte da sua vida o indivíduo está dentro do ambiente e se não for favorável, ele acaba sucumbindo e não rendendo o esperado, o que compromete todo o processo de produção. Diante disso, Ribas (2017) ressalva que a empresa deve abordar os problemas de forma organizacional, e não como falha individual do colaborador, pois é dessa maneira que riscos psicossociais, stress, risco de saúde e segurança no trabalho são controlados.

Quanto ao critério “Constitucionalismo”, observa-se que uma média 57,50% dos participantes consideram que a empresa cumpre as normas e regras previstas na legislação trabalhista. De acordo com Marras (2011), para que os funcionários sejam comprometidos com as metas da organização, é necessário que a empresa também se comprometa com as necessidades de seus trabalhadores, somente assim ocorreram altos níveis de produtividade e qualidade. O reconhecimento de que o bem-estar do trabalhador traz resultados positivos à empresa fez com que muitas delas comesçassem a se preocupar com o bem-estar dos seus trabalhadores, proporcionando a eles um ambiente melhor de trabalho, com mais conforto, segurança, etc. NASCIMENTO et al., 2013).

Com relação ao “Uso e Desenvolvimento de Capacidades”, verifica-se 56,00% consideram ter autonomia para decidir sobre assuntos importantes ligadas diretamente ao trabalho. De acordo com Robbins (2000), a organização que envolve os colaboradores nas decisões que os afetam os tornam mais motivados, comprometidos, mais produtivos e satisfeitos com seus trabalhos.

Ao que se refere a “Compensação Justa e Adequada”, percebe-se que 40,00% dos participantes estão satisfeitos com o salário que recebem. De acordo com Chiavenato (2006), as organizações precisam de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam, sendo recompensadas adequadamente por sua contribuição. Diante disso, é importante investigar a perspectiva salarial dos colaboradores, isto porque a satisfação do colaborador é um dos impulsionadores da sua motivação para desempenhar o seu trabalho com mais ânimo e alcançar novos desafios.

Quanto à possibilidade de “Crescimento Pessoal”, observa-se que foi a menor média apresentada 35,00%. Os resultados obtidos nesse estudo se justifica por ter sido realizada com líderes de setores, havendo dificuldade em visualizar crescimento na empresa através de promoções de cargo ou plano de carreira.

5. Conclusão

Os resultados do estudo revelaram que as dimensões em sua maioria, tiveram médias de satisfação superior a 50,00%. Indicando que o impacto positivo da organização está diretamente vinculado a Qualidade de Vida no Trabalho de seus colaboradores. O comprometimento do indivíduo na organização está diretamente ligado ao bem-estar físico e emocional do colaborador, repercutindo na qualidade e a produtividade da empresa.

Dentre os resultados do estudo, ressalta-se que há indícios de insatisfação presente no contexto trabalho, nas dimensões “Compensação Justa e Adequada” e “Crescimento Pessoal”. Para melhor compreensão desse indicador, sugere-se que a empresa identifique as reais necessidades dos seus líderes e realize implementação de estratégias, visando melhorias as questões levantadas. Investir em Qualidade de Vida no Trabalho traz um maior benefício aos colaboradores, aumentando a qualidade dos produtos e rentabilidade a organização.

Referências

- ALBUQUERQUE, L. G. Competitividade e recursos humanos. *Revista de Administração da USP*, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 16-29, out./dez. 1992.
- BARBOSA, Carla Valéria. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Interatividade**, v. 4, n. 1, p. 27-37, 2016.
- BARÇANTE, L. C.; CASTRO, G. C. **Ouvindo a voz do cliente interno: transforme seu funcionário num parceiro**. Qualitymark Editora Ltda, 1999.
- BELTRAME, M.R.S. Capacidade de trabalho e qualidade de vida em trabalhadores de indústria. Dissertação (Mestrado em Medicina) – Programa de Pós-Graduação em Medicina: Ciências Médicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009
- CAMPANA, D. P. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT): indicadores de produtividade e saúde nas organizações**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1999.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos – O capital humano das organizações. 8ª Edição. São Paulo, Atlas, 2006.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003.

DA SILVA NASCIMENTO, Michelle Helena et al. A Gestão Estratégica de Pessoas: uma contribuição à qualidade dos serviços.

SILVA TIMOSSI, L., PEDROSO, B., PILATTI, L. A. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

DE OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.

FERNANDEZ, E. Qualidade de vida no Trabalho: como medir para melhorar. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

GREENHAUS, J.; COLLINS, K.; SHAW, J. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* Vol 63, pp 510–531, 2003

Gummesson, E. (2005). Marketing de relacionamento total: gerenciamento de marketing, estratégia de relacionamento e abordagens de CRM para a economia de rede. Porto Alegre: Bookman.

KANIKADAN, A. Y. S. **A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e de competência do bem-estar organizacional**. 2005. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

KOVALESKI, A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização do modelo de walton. **Nucleus**, v. 5, n. 2, 2008.

LOPES, S.P. **Análise da qualidade de vida no trabalho sob os critérios propostos no modelo de Walton**: um estudo de caso na Equisul. 2003. 66f. Monografia (Graduação) – Curso de Administração - Habilitação em Comércio Exterior, Universidade do Vale do Itajaí, São José.

MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. São Paulo: Saraiva, 2011.

MIGUEL, P. A. C. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações** [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO, 2012

MONACO, F. de F. e GUIMARÃES, V.N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios. **RAC**, v.4, n.3, set./dez., p.67-88, 2000.

MORAES, M.de, DE LAAT, E.F., SILVEIRA, J. W. P. Qualidade de Vida e Capacidade de Trabalho em trabalhadores do setor de produção. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015 Vol. 38 (Nº 21) Año 2017

NANNETTI, M. A.; DE MESQUITA, J. M. C.; TEIXEIRA, L. A. A. A relação entre a satisfação dos funcionários e a satisfação dos clientes: estudo nas empresas de software do município de Belo Horizonte. **Revista de Administração**, v. 50, n. 1, p. 56-72, 2015.

NASCIMENTO, W.; PEREIRA, M. F.; PEREIRA, J. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos– uma revisão bibliográfica. **Coleção Gestão da Saúde Pública, Florianópolis**, v. 13, p. 178-200, 2013.

NASCIMENTO, W.; PEREIRA, M. F.; PEREIRA, J. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos– uma revisão bibliográfica. **Coleção Gestão da Saúde Pública, Florianópolis**, v. 13, p. 178-200, 2013.

OSWALD, A. J.; PROTO, E.; SGROI, D. Happiness and productivity. **Journal of Labor Economics**, v. 33, n. 4, p. 789-822, 2015.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. Vilarta R, Gutierrez GL, Monteiro MI, Orgs. **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: Ipes, 2010.

PIZZOLATO, B. P.; MOURA, G. L.; SILVA, Andressa Hennig. Qualidade de Vida no Trabalho: uma discussão sobre os modelos Teóricos. **Contribuciones a la Economía**, n. 2013-04, 2013.

POZO, H.; TACHIZAWA, T.; PICCHIAI, D. Qualidade de vida no trabalho: um programa estratégico para reduzir custo e melhorar o desempenho das micro e pequenas empresas. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC**. 2009.

PROTO, E.; OSWALD, A. J. National happiness and genetic distance: A cautious exploration. **The Economic Journal**, v. 127, n. 604, p. 2127-2152, 2017.

RIBAS, V. P. et al. A satisfação global do trabalhador perante a qualidade de vida do trabalho analisando o grau de vulnerabilidade e resiliência do colaborador face ao stress. 2017. Dissertação de Mestrado.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

ROBBINS, S. P. A verdade sobre gerenciar pessoas... e nada mais que a verdade. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

RODRIGUES, A. L.; GASPARINE, A. C. L. F. Uma perspectiva psicossocial em psicossomática: via estresse e trabalho. **Psicossomática hoje**, v. 2, p. 111-134, 1992.

SANTOS, A. L. F.; AZEVEDO, J. M. L. **A pós-graduação no Brasil, a pesquisa em educação e os estudos sobre a política educacional: os contornos da constituição de um campo acadêmico**. Revista Brasileira de Educação, v. 14, n. 42, p. 535, 2009.

SILVA, C. J. R. Vantagem Competitiva Sustentável em Turismo: em busca de um modelo referencial. **II Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul**, 2004.

SILVA, T. K. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma empresa do setor de tecnologia da informação localizada na cidade de Criciúma-SC. 2017.

STOCCO, J. A. P.; DE LARA BORTOLUZZI, Cibele. A influência do estresse no ambiente de trabalho do secretário executivo. **Secretariado Executivo em Revist@**, v. 2, n. 2, 2011.

VANDERLEY, L. G. Capital humano: a vantagem competitiva. **Organizações & Sociedade**, v. 8, n. 22, p. 65-74, 2001.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review**.USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973