

Análise da Percepção na Qualidade de Vida no Trabalho – Estudo de caso em empresas alimentícias

Ana Carolina Braga (Universidade Tecnológica Federal do Paraná) aninhacarolbraga@hotmail.com
Tafael de Lucas Pereira (Universidade Tecnológica Federal do Paraná) tafadluca@hotmail.com
Manuela Estefanine Maia (Universidade Estadual de Ponta Grossa) manu_maia_pg@hotmail.com

Resumo:

O objetivo deste trabalho é verificar a percepção dos gestores de empresas alimentícias da região de Ponta Grossa com relação aos programas de Qualidade de Vida e a existência dentro das empresas. Utilizando a aplicação de questionário adaptado de Oliveira e Salles (2012)), foi possível verificar quais as atividades denominadas de ações e programas de QVT as empresas possuem. Como resultado, mostrou-se que os Programas de Alimentação Saudável foi levantado por 80% dos gestores como ações e projetos de QVT nas empresas, enquanto que PQVT e Programas de Saúde, Programa de atenção ao uso e abuso e dependência ao álcool, tabaco e outras drogas contabilizaram 60% seguido de Programas de Informação com 40% dos gestores. Como conclusão verificou-se que os gestores acreditam que as ações e os programas de QVT são fundamentais à gestão, por conseguirem observar os seus resultados, benéficos tanto para as pessoas quanto para a empresa.

Palavras chave: Programas de Qualidade de Vida; Gestores; Percepção.

Analysis Perceptions on Quality of Life at Work - Case Study in food companies

Abstract:

The aim of this study is to verify the perception of managers of food companies of Ponta Grossa region with regard to the Quality of Life program and the existence within companies. Using the questionnaire adapted from Oliveira and Salles (2012), we found that the activities referred to actions and QWL programs companies have. As a result, it was shown that the Healthy Eating Program was raised by 80% of managers as stocks and QWL projects in companies, while PQVT and Health Programs, attention program to use and abuse and dependence on alcohol, tobacco and other drugs accounted for 60% followed by Information Programs with 40% of managers. In conclusion it was found that managers believe that the actions and the QWL programs are fundamental to management, because they can watch their results, beneficial both for people and for the company.

Key-words: Quality of Life programs; Managers; Perception.

1. Introdução

O mecanismo das empresas em adequarem estratégias relacionada a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e assim sendo implantada para várias corporações com a finalidade de melhorar a qualidade da produtividade nas empresas e inclusive dos trabalhadores que além de executar o trabalho com qualidade também estarão dispostos a cuidarem da alimentação e principalmente da saúde, evitando doenças e faltas em dias de trabalho. Os programas que proporcionam boas oportunidades de vida, primordialidade de evoluírem em espaços e na prática de atividade física, acabam gerando o bem-estar por meio de fatores de qualidade de vida no trabalho, com o propósito de obter a motivação da empresa e dos funcionários.

Um conjunto de definições equaciona a QVT com a existência de um certo conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante. Uma outra abordagem equaciona a QVT com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo (por exemplo, manifestação de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, a capacidade de atender a toda a gama de necessidades humanas). (BOWDITCH E BUONO, 2002)

Os indicadores da qualidade e da produtividade devem exibir características bem definidas, que chegarão ao objetivo desejado; buscar a excelência na produção ou relacionar a empresa ao mercado e nas atividades que interligam o processo produtivo. (FERRAZ, 2014).

O ambiente de trabalho de qualidade é um local tranquilo, saudável, seguro, limpo, agradável, disciplinado, organizado e arrumado. Existe, com a predisposição da direção da empresa, em relação aos seus recursos humanos, em: remunerar-los adequadamente, segundo o grau de complexidade e responsabilidade de suas atividades, cumprir a legislação trabalhista, fomentar a criatividade, buscar mecanismos de reconhecimento profissional e satisfação pessoal, combater o stress e diminuir a fadiga. (CONTE, 2013)

Esse artigo tem como principal objetivo verificar a percepção dos gestores de empresas alimentícias da região de Ponta Grossa com relação aos programas de Qualidade de Vida e a existência dentro das empresas.

2. Referencial Teórico

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida relacionado ao trabalho tem como primordial aperfeiçoar a mão de obra e o propósito de qualificar a saúde.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, no ano de 1979, advogou a estratégia da necessidade de desenvolver-se programas especiais de atenção à saúde dos trabalhadores, visando promover melhorias nas condições da qualidade de vida e trabalho nos países em desenvolvimento (FREITAS et al., 1985).

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma terminologia que tem sido largamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil. Como incorpora uma imprecisão conceitual, vem dando margem a uma série de práticas nela contidas que ora aproximam-se da qualidade de processo e de produto, ora com esta se confundem. O conceito, através dos programas de qualidade total, vem impregnando propostas de práticas empresariais (RODRIGUES, 1991).

Atualmente, diferentemente das etapas anteriores, todos os fatores que interferem no bem estar do empregado passam a ser verificados. Não só o posto de trabalho, mas tudo que está a sua volta, ou seja, o ambiente físico, todo o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos e os critérios de remuneração. Esse tema tem sido discutido dentro da denominação de QVT (FERNANDES & GUTIERREZ, 1988).

Diante das modificações do mercado de trabalho e para atender esse público diferenciado, a QVT nas organizações é uma das políticas adotadas pela área de Gestão de Pessoas, sendo uma aplicação concreta de uma filosofia humanista por meio da introdução de métodos participativos, com o intuito de modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho a fim de proporcionar uma situação favorável à satisfação dos funcionários e à produtividade (BERGERON apud FRANÇA, 2004).

Walton (1973) enfatiza que as reformulações em nível do trabalho constituem o objetivo implícito das ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando garantir maior eficácia e produtividade e, simultaneamente, o atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores.

Portanto, conforme Chiavenato (2010), os processos de manutenção das pessoas existem para manter as pessoas satisfeitas e motivadas com sua função dentro do âmbito empresarial, com

a meta de assegurar-lhes condições físicas, psicológicas e sociais permanentes na organização, obtendo, dessa forma, seu compromisso e comprometimento com ela.

2.2 Estratégias e Programas de Qualidade de vida no trabalho

Recentemente uma maior atenção tem sido dada à QVT, na esperança de promover um envolvimento e motivação do ambiente de trabalho, propiciando assim um incremento da produtividade. Procura-se com a QVT, fazer com que a satisfação das necessidades individuais passe a ser alcançadas no próprio ambiente do trabalho (BARRELA, 1994).

A tendência analítica da motivação, capitaneada por Lawler (apud BERGAMINI; CODA, 1997) parte do princípio de que uma teoria motivacional deve responder o que ativa o comportamento, o que direciona o hábito e quais reações os indivíduos apresentam sobre as recompensas que concluem suas atitudes.

Segundo Bowditch (2002) a experiência das pessoas no trabalho influencia seu próprio bem – estar psicológico e a produtividade geral das organizações que as empregam. Para terem melhor produtividade os trabalhadores têm que conhecer o ambiente onde se trabalham, precisa gostar o que faz, e os fatores de QVT que vão influenciar na satisfação deles.

Uma qualidade de vida ruim na organização conduzirá a alienação do trabalhador e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes. Se ao contrário, a qualidade for boa, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a elevar suas contribuições à organização (CHIAVENATO, 2004).

Para que o trabalho seja motivador, os indivíduos precisam sentir-se pessoalmente responsáveis pelo seu resultado, necessitam fazer algo que sintam ser significativo, além da necessidade de receberem feedback sobre aquilo que foi realizado. (PIMENTEL, 2003)

Segundo Nadler e Lawler (1983) a QVT fundamenta-se no poder participativo dos trabalhadores nas decisões, reestruturação do trabalho e de grupos autônomos de trabalho, inovações no sistema de recompensas para influenciar no clima organizacional e melhorias nas condições de trabalho.

De acordo com Fava (2002), o sucesso de uma empresa depende da forma como esta avalia as mudanças que acontecem no ambiente organizacional. E até aonde os departamentos conseguem desenvolver práticas administrativas que ajustem a empresa às necessidades impostas pelo ambiente.

A QVT é um termo que tem sido usado para descrever valores relacionados com a qualidade das experiências humanas no trabalho (WEST'S E WOOD'S, 1994). O índice de frequência para melhorar a qualidade de vida é presumido por um quadro de princípios no trabalho, incluindo aspectos relacionados com a adequação do trabalho, o ambiente de trabalho e a originalidade do trabalho.

Desse modo, os programas de QVT geram resultados excelentes nas empresas, a associação entre QVT e produtividade é aceita pela grande maioria dos administradores, é uma associação imediata e positiva e sem risco, sendo um investimento da empresa para o aumento de produtividade em ambientes competitivos.

2.3 Barreiras e vantagens para implantação de QVT nas empresas

Como ocorre com muitos programas de gestão de pessoas nas empresas, a barreira à implantação de programas e treinamentos, podem erudir o sucesso de qualquer resultado para seus colaboradores, porque tanto a administração como os sindicatos, usualmente, temem o efeito de uma mudança desconhecida, mesmo quando o processo e os resultados da mudança são explicados, pois para eles, os incentivos para esta podem ser insuficientes.

Para diminuir estas barreiras, normalmente os gestores necessitam explicar a importância da mudança, os resultados que serão esperados e quaisquer garantias de melhoria que possam proporcionar. Às vezes, os colaboradores não percebem a importância e a vantagem de um programa. (WERTHER, 1983).

Entretanto, a qualidade de vida no trabalho representa uma outra camada de desafios à administração de pessoas, podendo encontrar melhores maneiras de projetar e remanejar cargos e funções. De outra maneira, o propósito desse departamento, na maioria das vezes, permanece apenas parcialmente cumprido. Mas, tão importante como o desafio de melhorar a qualidade de vida no trabalho possa ser, ele representa apenas um em uma longa linha de desafios que os departamentos de pessoas podem enfrentar.

Em vista desse problema, é necessário enfrentar barreiras e encontrar soluções, para que haja contribuição no sucesso da organização. Isto é retratado por Werther (1983, p. 86): “embora a qualidade de vida no trabalho seja importante, os especialistas de pessoal não podem deixar de levar em conta os desafios de cumprir os propósitos, objetivos e atividades atribuídas ao departamento de pessoas”.

Um dos fatores que mais preocupam os gestores de qualquer organização é a presença de estresse, que pode ser definido por Chiavenato (2010) como um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente, prejudicando o bom desempenho do colaborador dentro da organização e afetando até mesmo seu âmbito familiar. Pode-se dizer que o trabalho, além de possibilitar crescimento, transformações positivas, reconhecimento profissional e independência pessoal, também pode causar problemas de insatisfação, desinteresse, apatia e irritação. Segundo Rodrigues (1997), o termo estresse vem da física, e neste campo do conhecimento tem o sentido de grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço.

Ja com referencia às vantagens que as empresas possam obter com a implantação de QVT em suas organizações nota-se que ela pode ganhar muito, pois os empregados se sentem motivados a trabalhar, encontrando-se dispostos a crescer junto com a empresa.

Segundo Albuquerque e Limongi- França (1998), a QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho, acarretando, portanto, problemas encontrados no estresse provindo das atividades rotineiras.

Uma das soluções encontradas para esse problema está o envolvimento dos colaboradores por meio do enriquecimento de cargo, que significa a reorganização e ampliação de cargos para proporcionar adequação ao ocupante no sentido de aumentar a satisfação intrínseca através do crescimento de variedades, autonomia, significado das tarefas, identidade com as tarefas e retroação. (CHIAVENATO, 2010)

Assim, nota-se que o enriquecimento de cargos, ou ampliação de cargo, torna-se a maneira prática e viável para a adequação permanente do cargo ao crescimento profissional do colaborador, oferecendo maior motivação intrínseca do trabalho; desempenho da qualidade no

trabalho e na produtividade; elevada satisfação com suas atividades e redução de faltas e desligamentos.

Desta forma, o enriquecimento de cargos disponibiliza ao trabalhador, maior motivação dentro da organização, dando oportunidade para o seu crescimento profissional. Mas, para uma pessoa se sentir motivada dentro de uma empresa, ela tem que se sentir como uma parte fundamental do processo, mostrando que ela possui importância mediante à organização e que ela faz parte do processo em busca da produtividade. Esse contexto, encontramos no estudo de Maximiano (1995, p. 318) que observa: “motivação, é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação de comportamento”.

Assim, permitir às pessoas informações as quais demonstram que elas devem exercer o seu melhor em atividades empresariais, significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões, os quais concordam. O resultado de um sistema produtivo eficaz no que tange ao comportamento organizacional é, portanto, a motivação, que combinada com as habilidades e capacidades do empregado, alcançando a produtividade humana.

3. Metodologia

O objeto principal deste estudo foi de verificar a percepção dos gestores de empresas da região de Ponta Grossa atuantes nas áreas alimentícia com relação aos programas de Qualidade de Vida e a sua existência dentro das empresas.

O tema contextualizado são as estratégias de gerenciamento nos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho utilizadas por cinco gestores em suas empresas empregadoras. Do ponto de vista de sua natureza esta pesquisa é aplicada a gerar conhecimentos de como períodos de crise econômica podem afetar positivamente ou negativamente programas ou ações de QVT e de como os gestores atuam e/ou interferem em tais situações.

Como instrumento de pesquisa foi aplicado ao gestor de cada empresa, o questionário estruturado adaptado de Oliveira e Salles (2012) contendo 11 questões.

O questionário foi respondido pelo gestor, permanecendo o pesquisador no local para esclarecimento de dúvidas que pudessem surgir.

4. Resultados e Discussão

Com a aplicação do questionário em gestores de média empresas do ramo alimentício foi verificado quais as atividades denominadas de ações e programas de QVT as empresas possuem. Como resultado, mostrou-se que os Programas de Alimentação Saudável foi levantado por 80% dos gestores como ações e projetos de QVT nas empresas, enquanto que PQVT e Programas de Saúde, Programa de atenção ao uso e abuso e dependência ao álcool, tabaco e outras drogas contabilizam 60% seguido de Programas de Informação com 40% dos gestores informando a utilização. Segundo Ferreira et al. (2009), a necessidade de PQVTs nas organizações aparece marcada por uma aceleração de mudanças no mundo do trabalho, o crescente conteúdo de conhecimento agregado à produção, a diminuição do ciclo de vida dos produtos e os processos de produção que mudam em alta velocidade.

Os procedimentos que as empresas utilizam para investir recursos no desenvolvimento e na manutenção de seu capital humano são de grande importância, já que a atenção e o cuidado com a saúde dos colaboradores podem estar diretamente relacionados ao desempenho da organização (TIMOSSI, et al. 2010).

De acordo com as respostas dos gestores todas as empresas possuem áreas envolvidas em projetos QVT sendo que 50% estão sob responsabilidade da área de Segurança do trabalho, outros 25% com o controle de qualidade e o restante com o núcleo de desenvolvimento humano e gestão de pessoas. Analisando a interferência organizacionais que afetam a QVT, segundo os gestores a gestão da organização ainda interfere em 60% das empresas no planejamento dos programas de QVT. Resultados contrários ao encontrado por Ferreira et al. 2009 onde em estudo de QVT no serviço público federal verificou a ausência predominante de uma política institucional claramente definida para conduzir as atividades de QVT nos órgãos.

Em questão das dificuldades encontradas no planejamento de ações ou programas de QVT. A maioria dos gestores indicaram que as dificuldades correspondem à mudança de direção, redução de verbas/falta de orçamento, o planejamento e a adesão dos funcionários todos estes itens são responsáveis por 40 % (Figura 01).

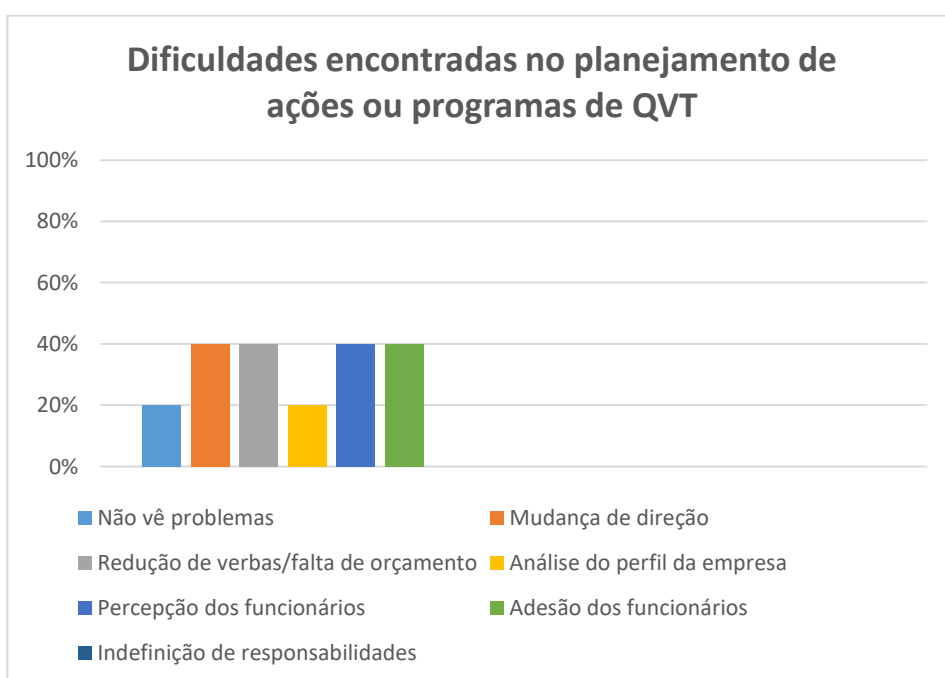


Figura 01: Dificuldades percebidas pelos gestores para implantação de programas de QVT

Ainda em relação a obter apoio financeiro para o desenvolvimento de programas de QVT, segundo os gestores nenhuma das empresas tem dificuldade de encontrar parceiro para financiar os programas. Quando se pergunta ao gestor se ele acredita que o apoio financeiro está adequado para suprir as necessidades dos programas de QVT, 60% acreditam que sim com a justificativa voltada para “Já são calculados valores para palestras, programas e atividades para colaboradores da empresa” ou até mesmo “Possuímos orçamentação própria para os QVT, com gestão específica e alinhada às diretrizes organizacionais”.

Em contrapartida 40% dos gestores não demonstraram satisfação com os investimentos disposto para o programa, utilizando como justificativa “Devido à importância de um programa de QVT implantado e efetivo auxiliando o bem estar dos funcionários. O investimento voltado para esse segmento é consideravelmente baixo”. O mesmo não é encontrado em um estudo que abordou a infraestrutura e recursos para o trabalho de QVT na Atenção Básica de um hospital e constatou que a insatisfação em relação às condições dos recursos materiais disponíveis, foi considerada pelos trabalhadores como um fator de desgaste físico e mental (CAMELO e ANGERAMI, 2007).

Quando se perguntou aos gestores se os resultados das ações de QVT são mensurados, 80 % dos gestores responderam que sim, baseando-se em Indicadores e estatísticas, relatórios das ações e pesquisa de satisfação e 20% não se preocupa em mensurar as ações de QVT. O interesse pela mensuração de variáveis que compõem a temática QVT vem crescendo (Lau, 2000). No Brasil, sobretudo nos anos 90 do século passado, tem crescido a produção científica sobre o tema, com destaque para a Administração e a Psicologia (FERREIRA, et al. 2009).

Em relação à existência de pressões externas para a implantação de ações e de programas de QVT, 100% das empresas são pressionadas a implantar programas de QVT devido à legislação, mas 60% delas também sofrem a exigência de sindicatos e clientes.

Sobre a verificação de métodos de levantamento de necessidades de QVT na empresa, 80% dos gestores responderam que as empresas se baseiam no levantamento das necessidades, 40% dos gestores responderam que a empresa utiliza o clima organizacional e mapeamento da saúde, e apenas um dos gestores informou que a empresa utiliza o uso do plano de saúde como método. De acordo com Moura (2010), cada vez mais as empresas e seus gerentes têm implantado têm visto os programas de QVT não mais como custo, mas como parte do investimento para melhorar a qualidade de seus produtos e serviços, melhorar o desempenho geral da empresa e melhorar a sua imagem.

Quando se pergunta sobre a percepção dos gestores sobre as ações de QVT como investimento para as organizações, verificou-se que em 100% dos gestores acreditam que suas empresas acreditam que os gestores percebem que as ações do QVT são um investimento para a organização. Devido à motivação, satisfação e principalmente na melhora da produtividade daqueles que participam do programa de QVT.

Foi verificado que os gestores acreditam que as ações e os programas de QVT são fundamentais à gestão, por conseguirem observar os seus resultados, benéficos tanto para as pessoas quanto para os negócios. Com isso a maior parte dos gestores informou que realiza mensuração dos dados das ações e programas. Porém, conforme os registros da pesquisa, essa mensuração ainda é feita de forma primitiva, de maneira que questões subjetivas não são vinculadas a dados concretos obtidos pelas organizações. Possivelmente seja esse um fator que dificulte ainda mais a observância da importância dessas ações e da necessidade de liberação de orçamento para elas.

5. Conclusão

Com o estudo notou-se tanto no referencial teórico quanto na pesquisa de campo, à existência de uma gama de atividades denominadas “ações e programas de qualidade de vida” nas empresas estudadas e; em relação a obter apoio financeiro para o desenvolvimento de programas de QVT, os gestores tem a percepção de que as empresas não possuem dificuldade de encontrar parceiro para financiar os programas. Com a pesquisa de campo detectou que segundo os gestores a orientação da gestão da empresa interfere no planejamento e/ou na organização das ações dos programas de qualidade de vida.

Verificamos que os gestores acreditam que programas de QVT podem auxiliar e ser benéficas para a empresa, tanto com o foco na qualidade de seus funcionários, mas também ter um retorno financeiro para a empresa. Porém, a maioria sente dificuldade em passar essa informação, ou sentem-se sem apoio da instituição.

Isto poderia ser resolvido utilizando mecanismos de comunicação interna condizentes com a disseminação e com a sensibilização necessária, tal como a utilização de plataformas ou de

metodologias para melhor apresentar as informações, gerando dados visíveis, objetivos e concretos, obtidos de formas quantitativas e qualitativas. Ainda, a criação de estratégias para convocação de toda a gerência à participação do planejamento das ações e dos programas, de forma integrada aos direcionadores estratégicos organizacionais, com o objetivo precípuo de promover maior sensibilização e adesão às ações.

Referências

- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A.C.** *Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total*. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, Abr./Jun. 1998.
- BARRELA, W. D., SUZUKI, S. S.; GRAÇA, J. C. JR.** *Metodologia de parametrização do qualidade de vida no trabalho*. In: ENEGEP, 1994.
- BOWDITCH, J. L.** *Elementos de comportamento organizacional*, São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.
- CHIAVENATO, I.** *Introdução à teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- CHIAVENATO, I.** *Gestão de pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CONTE, A. L.** *Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais*. Revista FAE Business, n.7, nov. 2013.
- FAVA, R.** *Caminhos da Administração*. 1.ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- FERNANDES, E. & GUTIERREZ, L.H.** *Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira*. Revista de Administração, São Paulo, v.23, nº 4, 1988.
- FERRAZ, A.; SOUZA, R.; MAGALHÃES, R.; FRAZÃO, R.; BRITO, S. O.** *A relevância da prática da qualidade de vida no trabalho nas empresas*. Revista FAROCIÊNCIA, v. 1, n. 1, p. 7-16, 2014.
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N.** *Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais*. Psic.: Teor. e Pesq. vol.25 no.3 Brasília July/Sept. 2009.
- FRANÇA, A. C. L.** *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.], 1997.
- FREITAS, C. U., LACAZ, F. A. C; ROCHA, L. E.** *Saúde pública e ações de saúde do trabalhador: uma análise conceitual e perspectivas de operacionalização programática na rede básica da Secretaria de Estado da Saúde*. Temas IMESC, Sociedade, Direito, Saúde 2(1):3-10.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.** *Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.** *Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas, 2007.
- MAXIMIANO, A. C. A.** *Teoria geral de administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MOURA, R. J.** *Programa de QVT é investimento para empresas. Bem Estar e Gestão de stress*. Disponível em <<http://www.rumosaudavel.com.br/detalhe-artigos-e-noticias/programa-de-qvt-e-investimento-para-empresas>> Acesso em setembro 2016.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E.** *Quality of work life: perspectives and diretions*. Organizational dynamics, Winter, v.1, n. 11, p. 20-30, 1983.
- OLIVEIRA, A. M.; SALLES, D. M. R.** *Discursos e Práticas sobre a Vida no Ambiente de Trabalho: Percepções de Gestores sobre Programas de Qualidade de Vida*. Revista ADM.MADE, Rio de Janeiro, ano 12, v.16, n.3, p.60-78, 2012.
- PIMENTEL, M. H. C. Dos R.** *Qualidade de vida no trabalho: Concepções e práticas adotadas em empresas do polo petroquímico de Camaçari*. Salvador. 2003.

RODRIGUES, M. C. V. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Fundação Edson Queirós, Fortaleza. (Mimeo), 1991.

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; SANTOS JUNIOR, G.; XAVIER, A. A. P. *Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações*. Prod. vol.20 no.3, São Paulo, 2010.

WALTON, R. E. *Quality of Working Life: What is it?* Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WERTHER JR, W; DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. *Riscos psicossociais relacionados ao estresse no trabalho das Equipes de Saúde da Família: percepções dos profissionais*. Rev. Enferm. UERJ, v. 15, n. 4, p.502-7, 2007.

WEST'S AND WOOD'S. *Introduction to foodservice*. 7nd. New York: Macmillan Publishing Co.; p.664, 1994.