

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES SOBRE O DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR

Autor: Maria de Lourdes da Luz

Orientador: Rosângela De França Bail

**Resumo:** O presente estudo busca apresentar, de modo geral, a implicação da qualidade de vida sobre o desempenho e produtividade do colaborador. Especificamente, objetivou-se abordar sobre os conceitos históricos, sobre a qualidade de vida no modo singular e inserido no ambiente de trabalho. Bem como, ganha destaque no presente estudo a instância motivação por meio da teoria das necessidades de Abraham Maslow. Tendo como finalidade apresentar a importância de um ambiente motivador e sua contribuição sobre a produtividade do colaborador, pois este inserido em um ambiente que o motiva pode sentir mais ânimo, vontade e satisfação com aquilo que depende de sua produção. Um estudo realizado a partir de um levantamento bibliográfico, com o qual selecionou-se autores que abordam e se debruçam acerca deste tema e que visam elucidar a importância de olhar para esse além do trabalhador, de que este é dotado de complexidades múltiplas que também somam e implicam em seu desempenho. Este trabalho visa analisar a importância da QVT a partir da teoria das necessidades de Abraham Maslow.

**Palavras Chave:** Qualidade de vida. Trabalho. Motivação. Produtividade.

**Abstract:** The present study seeks to present, in general, the implication of quality of life on the performance and productivity of the collaborator. Specifically, it aimed to approach the historical concepts about the quality of life in a singular way and inserted in the work environment. In addition, the instance of motivation through Abraham Maslow's theory of needs is highlighted in this study. The purpose is to present the importance of a motivating environment and its contribution to the employee's productivity, because when the employee is in an environment that motivates him/her, he/she may feel more encouraged, willing, and satisfied with what depends on his/her production. A study carried out from a bibliographical survey, with which authors were selected who approach and focus on this theme and who aim to elucidate the importance of looking beyond the worker, that he/she is endowed with multiple complexities that also add to and imply in his/her performance. This paper aims to analyze the importance of QLW based on Abraham Maslow's theory of needs.

**Keywords:** Quality of life. Work. Motivation. Productivity.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente o tema sobre qualidade de vida no trabalho vem ganhado destaque no mundo corporativo devido aos resultados e efeitos observados ao longo da história. Isto é, a relação deste tema com a produtividade tem se mostrado relevante e significativo ao longo dos anos. Este tema diz respeito a um bem-estar físico, psicológico, emocional, mental, educacional e social. Para tanto, quando se aborda sobre qualidade de vida no ambiente laboral, não há como não destacar a motivação.

A qual, é um motor fundamental que coloca o colaborador em movimento, que proporciona satisfação em seu desempenho profissional e, assim, conseqüentemente, melhora e, até mesmo, aumenta sua produtividade e seu resultado final com a equipe como um todo (Cunha, 2017).

Portanto, para o presente estudo objetivou-se relacionar a qualidade de vida no trabalho com a produtividade do colaborador. Bem como, objetivou-se, especificamente, apresentar os conceitos históricos, descrevendo qualidade de vida tanto no singular e quanto no ambiente de trabalho, e com fundamental destaque a teoria das necessidades de Abraham Maslow para melhor relacionar sobre a contribuição que um ambiente motivador pode provocar sobre o desempenho e produtividade do colaborador (Santos, 2012).

Compreender este tema é de fundamental importância para a comunidade científica, estudiosos do mundo das organizações e aos líderes que buscam contribuir para o bem-estar de seus colaboradores, que visam para além dos resultados. Ou seja, prezam a qualidade de vida de seus subordinados, compreendendo, simultaneamente, que isto implicará no seu desempenho. Que olham humanamente para seus colaboradores, os quais não são, somente, máquinas de produção despidas de sentimentos, emoções e de uma história e vida fora do ambiente de trabalho como também dentro dele (Borges, 2009).

Para isso, o presente trabalho busca responder a seguinte problemática: quais as implicações de um ambiente motivador, enquanto qualidade de vida no trabalho, sobre o desempenho e produtividade dos colaboradores? Para alcançar a proposta do estudo, buscou-se realizá-lo por meio de uma pesquisa bibliográfica em bases virtuais científicas que abordassem sobre o tema.

Adiante será discorrido os assuntos propostos que visam contribuir uma melhor compreensão de cada instância do tema do presente estudo a fim de elucidar o objetivo principal.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para apresentar o seguinte estudo, foram abordados os seguintes tópicos: o primeiro consiste em conceitos da revolução industrial e qualidade no trabalho de uma forma mais ampla abrangendo a época e os períodos segundo (Hobsbawm, 2000). Após faz-se um apanhado da qualidade de vida, um conceito visto que é muito importante os aspectos pessoais e subjetivos (Kluthcovsky, 2006). O tópico seguinte

tem o objetivo de trazer a produtividade e qualidade de vida junto que um vai de encontro para o outro para ter um ambiente que o colaborador tenha bom desempenho no trabalho e que assim gerando bons rendimentos para a indústria. E por fim o ambiente de motivação como uma chave para com os funcionários apresentarem melhores resultados, e a teoria das necessidades que traz a pirâmide desde as questões fisiológicas até a auto realização com o indivíduo.

## 2.1 CONCEITOS HISTÓRICOS E QUALIDADE NO TRABALHO

A revolução industrial, segundo Hobsbawm (2000), desempenhou uma mudança significativa na configuração do crescimento econômico e social da indústria, na qual tiveram sua atenção em meios de produção por máquinas e do sistema fabril.

Assim como trouxe “um desenvolvimento e aprimoramento tecnológico” (HOBBSAWM, 2000 p. 33) gerando uma ampliação na fabricação de produtos e posteriormente fornecendo empregos, logo trouxe problemas relacionados aos empregados e patrões, por conta de questões relacionadas aos salários e condições de trabalho (SILVEIRA, 2016). Neste contexto verifica-se que houve um avanço apenas na questão da tecnologia e na produção, sem considerar um aspecto dos trabalhadores, o qual está relacionado a qualidade de vida no trabalho.

No que diz respeito da revolução, Máximo Filho (2006, p. 24), aponta que as transformações foram em três grandes períodos: “Revolução Agrícola (em meados de 1750 D.C.), Revolução Industrial (1750 a 1970), e a Revolução da Informação (após 1970)”. Quanto a revolução industrial, esta teve três períodos: “primeira revolução Industrial (1820-1870); segunda revolução Industrial (1870-1950); e terceira revolução Industrial, a partir de 1950”, cujo o destaque fica a partir da segunda (em torno de 1920) que inicia a era da gestão empresarial e se estende até hoje. Cada um desses grupos teve sua ênfase como a era da produção, padronização de processos, controle interno e satisfação do cliente.

Assim como teve sua importância, com o decorrer do tempo, as revoluções contribuíram para o desenvolvimento na tecnologia e na produção. Oliveira (2016) aponta que os trabalhadores que auxiliavam nos processos de produção, se submetiam a fatores prejudiciais à saúde no trabalho, como longas jornadas de atividade laboral, labor infantil e por outras atividades “desumanas”, o que acarretava conflitos com o chefe e o funcionário e, por fim, ocorrendo os acidentes, os quais eram

vistos como comuns e natural por todos. Com o passar do tempo e a demanda, Taylor (1995) coloca em questão a prosperidade do patrão e do empregado, ou seja, a divisão do trabalho como cada um vai desempenhar a função da melhor maneira possível, de modo que as tarefas e esforço desnecessário fossem excluídos. Assim, motivando o empregado a trabalhar mais e cansar menos, ocasionando melhores condições de trabalho.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA

Primeiramente a expressão “qualidade de vida” (QV) segundo Magri e Kluthcovsky (2006), foi inicialmente atribuída pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson ao pronunciar: “que objetivos não são avaliados por balanços dos bancos e sim medidos através da qualidade de vida que possibilitam para pessoas”. Para Minayo *et al* (2000, p. 8)

qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Assim, a QV resulta da relação entre fatores diversos, tais como biológicos, sociais e psicológicos. O que Santos (2012) também afirma de que se refere as condições de vida, contemplando fatores como saúde, bem estar físico e psicológico, emocional, mental, educação, expectativa de vida, família e amigos.

Já Magri e Kluthcovsky (2006) traz o os conceitos de qualidade em etapas. Em primeiro momento como aspectos materiais, como bens adquiridos, salário e sucesso profissional. Após foi visto que a sociedade se desenvolvia economicamente, conforme a medida e comparação da qualidade de vida. E com tempo o conceito se ampliou não somente visando o crescimento econômico como desenvolvimento social, como educação, saúde e lazer e por fim além destes tópicos objetivos como os aspectos subjetivos como a satisfação, amor, a realização pessoal, relacionamentos, ambiente, etc.

Para a Organização mundial da saúde (OMS) sobre o tema de saúde definiu como um estado completo de bem estar físico, mental e social, e não apenas como a

ausência de doença ou enfermidade. Assim OMS (*apud*. Magri e Kluthcovsky, 2006) delimita que a qualidade de vida é a percepção do indivíduo, acerca de seu posicionamento na vida, em contextos culturais e sistema de valores em que esteja inserido. Além disso essa definição da OMS abrange os objetivos, expectativas, padrões e preocupações

A qualidade de vida refere-se a saúde das pessoas, como o bem estar físico, mental e psicológico no meio que ela vive todos esses pontos oferece benefícios ao estado mental e pessoal. O que vai para o próximo assunto é a qualidade de vida no trabalho que Borges (2009) propõe que é uma junção entre o indivíduo e a empresa em relação a fatores físicos, sociais, psicológicos, organizacionais como resultados tanto para organização como para o colaborador.

### 2.3 PRODUTIVIDADE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A produtividade segundo King, Lima e Costa (2014) tem como objetivo avaliar e melhorar o desempenho das empresas, no qual, vai possibilitar um modelo integrativo e sistêmico na produtividade, o que vai atribuir uma construção de vantagens comparativas para a corporação. Porém, vale destacar que esse modelo visa apenas a produção e melhora do desempenho nas organizações. Arruda *et. al* (2016) traz dois fatores para a produtividade, que é a capacitação e motivação. A capacitação refere-se à gestão de pessoas, cuja finalidade é o recrutamento, treinamento e o desenvolvimento dos colaboradores. A motivação diz respeito ao trabalhador em empenhar as suas obrigações que está inteiramente ligado com a perspectiva que a empresa tem.

No que tange a qualidade de vida no trabalho pode-se observar que os estudos voltados para este tema tiveram início por volta da década de 50, em Londres. Quando estudiosos pesquisaram as mudanças nos valores dos indivíduos com a finalidade de diminuir o nível de estresse na vida dos trabalhadores da época (FERRO, 2012). Desde então, diversos estudos e pesquisas foram desenvolvidos passando de preocupações acerca do desempenho físico até considerações de outras situações que envolviam fatores, além dos físicos, tecnológicos e sociopsicológicos.

A visão de Arruda *et. al* (2016) vai de encontro com a qualidade de vida no trabalho, que ele traz como ponto de partida para motivação dos colaboradores. A qual produz estratégias que dê suporte ao indivíduo, garantindo um ambiente de equilíbrio físico e social respeitando as necessidades e limitações do usuário. Assim,

resultando em um crescimento pessoal e profissional e garantindo comportamentos que aumentem a produtividade do trabalho. Bem como, evitando a falta de qualidade de vida no trabalho, no qual, produz resultados negativos como “baixa produtividade, custos altos com assistência médica e absenteísmo” (ARRUDA *et. al*, 2016 p.27).

Destaca também Oliveira (2016) sobre a qualidade de vida no trabalho como um fator de interesse a motivação, pois para um colaborador se sentir realizado é quando a organização o faz perceber sua importância, de modo que, o gestor tem essa função de observar e explorar as qualidades e limitações de cada colaborador. Dando a oportunidade de demonstrar sua capacidade para contribuir na organização. Pois, nesse sentido, Pinto e González (2010 p. 3) elucidam que

as pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionar-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Desta forma, o funcionário busca uma forma de aprimorar seus conhecimentos com a finalidade de almejar novas oportunidades dentro da empresa.

Observa-se que é de ponto crucial que a organização tenha um olhar para o colaborador. Explorar o potencial dele garante uma produtividade maior no seu meio, no qual, ele vai buscar se aperfeiçoar para garantir melhores benefícios na organização que ele se encontra, evitando assim resultados negativos que podem diminuir a qualidade na produtividade e resultados.

## 2.4 MOTIVAÇÃO

As pessoas possuem diferenças frente a uma mesma atividade, como ler um mesmo livro ou solucionar um problema matemático. Diante disso, dessas diversidades entende-se o processo da “motivação”. A qual é um processo importante “que explica a conduta humana” (ZANELLI *et al*, p. 173). Vários estudiosos, psicólogos e, principalmente, gestores organizacionais se debruçam sobre este tema. Pois, esse fenômeno explica a conduta dos trabalhadores no ambiente de trabalho e frente suas atividades laborais. E disso, os gestores “anseiam” que seus trabalhadores sejam motivados com seu trabalho, equipe e organização. Relativo a este tema, existem vários estudos acerca dos fatores motivacionais e de desempenho no trabalho aponta

a autora. Motivação é uma palavra derivada do latim “*motivos*” e possui vários significados, dentre eles a finalidade de uma ação. Mas, a ação humana é “multicausal e contextual”, ou seja, abrange fatores biológicos, psicológicos, históricos, sociológicos e culturais, levando as pesquisas sobre esta temática a utilizar múltiplos critérios para sua mensuração.

A teoria da motivação vem sendo discutida em novas formas de arranjos, buscando alcançar uma compreensão em seu contexto que vá além de concepções centradas no instinto, homeostase e no hedonismo. Inúmeras teorias da motivação foram propostas desde meados dos anos 40. Tais quais: a Teoria das Necessidades de Maslow (1943), a Teoria das Necessidades de McClelland (1953), a Teoria de ERC de Alderfer, Teoria Bifatorial de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), Teorias X e Y de McGregor (1960), Teoria da Expectância (VIE) de Vroom (1995), Teoria do Estabelecimento de Metas de Locke e Latham (1990), Teoria da Autodeterminação de Ryan e Deci (1987), Teoria de Fluxo de Csikszentmihalyi (1996) e Teoria Sociocognitiva de Bandura (1986). Cada uma dessas teorias com suas respectivas propostas e explicações acerca da motivação, conforme seu contexto atual e buscavam-se compreender os aspectos fisiológicos, biológicos, psicológicos e ambientais que inferem na conduta humana.

Vale destacar que somente compreender e aplicar as teorias de motivação, não solucionará todos os problemas em uma organização. Essas teorias são subsídios para intervenções que sejam realizadas para incrementar na motivação em meio ao ambiente de trabalho. Além disso, é fundamental identificar aspectos que verdadeiramente atuam como motivadores do comportamento humano no trabalho em determinada circunstância e atuar efetivamente em seu pleno desenvolvimento. Esses aspectos podem ser facilitados na identificação, por meio de três perguntas propostas por Zanelli (2014): a) “O que ativa e mantém a ação no contexto de uma dada organização?”; b) “Existe uma meta ou alvo claramente estabelecido e compartilhado e que poderá orientar a ativação da ação?”; e c) “Onde se encontra a força dessa ativação, na necessidade ou carência pessoal ou na meta a ser alcançada?”.

Diante do exposto acerca das teorias da motivação, o presente estudo dá ênfase a teoria das necessidades de Abraham Maslow. Antes disso, conforme o que já foi discutido em tópicos anteriores, de uma forma geral para Santos (2012) a qualidade de vida propõe um assunto referente a condição em que se encontra a

saúde das pessoas como o nível de estresse, bem estar no meio em que vivem e a qualidade de vida no trabalho.

Para Cunha (2017), a motivação no ambiente de trabalho é um tema para muitos estudiosos, pois o avanço da tecnologia e a globalização em um mercado altamente competitivo, manter seus colaboradores motivados se torna um diferencial e pode ser usada como um ponto estratégico para as empresas no mercado. A empresa que não tem esse reconhecimento ou demonstra ideias obsoletas, acaba permanecendo para trás. Vale destacar que os colaboradores são um alicerce para o sucesso da empresa. Portanto, a motivação, de modo geral, dentro da empresa não é somente o ganhar dinheiro. Mas, o reconhecimento de seus colaboradores pelos colegas e superiores, bem como um ambiente que proporciona boas condições para executar seu trabalho, ou seja, agregando um valor junto com a empresa.

Nesse sentido, Maslow contribuiu, significativamente, nos estudos sobre a motivação ao explicar os comportamentos por meio da sua teoria das necessidades. O autor propõe essa teoria a modo de elucidar as instâncias que promovem a motivação. Ou seja, apresentando a ideia de que a motivação busca satisfazer as necessidades. Esses motivadores do comportamento humano, que compõem uma pirâmide que traçam prioridades desde as necessidades básicas até as mais elevadas.

Figura 1- Pirâmide da teoria das necessidades





São descritas na pirâmide de Maslow conforme Cunha (2017) as:

- 1) Necessidades Fisiológicas: necessidades básicas como sono, abrigo, alimentação, desejo sexual, etc.
- 2) Necessidades de Segurança: estão relacionados a proteção que causa estabilidade para pessoas como ansiedade e medo. Exemplo: casa própria, salário, aposentadoria e emprego.
- 3) Necessidades Sociais: refere-se à necessidade de pertencer a um grupo de pessoas como ter amigos, afeto e interação social.
- 4) Necessidades Estima: necessidade que a pessoa tem em ser reconhecida, e a intenção de reputação e prestígio.
- 5) Necessidades Auto Realização: a necessidade de se sentir realizado fazendo o que gosta, e estar em contínuo auto desenvolvimento.

Cada uma das necessidades é muito importante para que a pessoa se sinta realizado, pois a representação das etapas pode influenciar o indivíduo tenha uma satisfação ou não, o que acarretará o desempenho significativamente para até a ponta que é a auto realização. Com esse tema vê o valor de sua estrutura para a motivação realizando assim a satisfação para pessoa como um todo.

### **3 METODOLOGIA**

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa básica, em sua natureza, devido ao seu objetivo de obter e gerar novos conhecimentos. Segundo Kauark (2010), o objetivo da pesquisa básica é gerar novos conhecimentos que sejam úteis à ciência, embora, seja desprovida de aplicação prática.

Quanto aos objetivos propostos no estudo, classifica-se como uma pesquisa exploratória, a qual, continua o autor, “torna explícito o problema, tendo levantamento bibliográfico sobre o problema pesquisado” (p. 28). Ainda, Cervo (2007) pontua que uma pesquisa exploratória busca mais informações acerca de um determinado assunto ou tema, mais familiarização com o fenômeno e visa obter mais e novas percepções e ideias.

Quanto aos procedimentos técnicos, o presente artigo denomina-se pesquisa bibliográfica. Pois, a presente pesquisa foi desenvolvida sob revisões de teorias já publicadas, que abordam o tema estudado. O que vai de encontro com o que Gil (2002) afirma de que o desenvolvimento de uma pesquisa nesse procedimento técnico, é realizado por meio e a partir de materiais já publicados como livros e artigos

científicos. Portanto, para esse levantamento bibliográfico foram utilizadas bases virtuais científicas e em livros que abordam sobre o tema do presente estudo.

Outra característica do estudo é que se trata de uma pesquisa qualitativa devido ao seu objetivo de interpretar e atribuir significados. A qual, segundo Kauark (2010), não se vale de métodos e/ou técnicas estatísticas, assim, tendo maior ênfase na interpretação de fenômenos e atribuição de significados.

#### **4. CONCLUSÃO**

Este estudo tem como finalidade a importância do ambiente motivador e a contribuição para a produtividade e o tema qualidade de vida no trabalho, o que a partir das leituras vem ganhando uma fundamental importância no mundo empresarial e acadêmico sobre o tema em relação ao trabalho no mundo contemporâneo.

Nos últimos tempos vemos que a evolução da indústria foi de grande importância, no qual, apresentou várias etapas na área da tecnologia e desenvolvimento. Junto obteve da empresa um olhar para o funcionário o que visualizava qualidade de vida da realização pessoal, o que é um dos pontos cruciais para o desenvolvimento do colaborador que garante uma melhor performance no seu bem estar físico e mental. E assim vai de união com a qualidade de vida no trabalho que gerava um reconhecimento pessoal e um ambiente motivador para com o mesmo buscando uma melhora na produção nas organizações.

Observa-se que a organização tem um olhar humanizado obtém melhores resultados para com a produção, diante dessas informações faz-se compreender algumas condutas para melhor qualidade de vida no trabalho. As informações propostas são de promover um entendimento mais amplo sobre o assunto e buscar um olhar como um fator influenciador na produtividade.

Portanto, os gestores devem atentar-se e investir em algo básico, ou seja, em que, de fato, motiva as pessoas no trabalho? As respostas são diversas desde investir na qualidade de vida no trabalho a proporcionar perspectivas de crescimento pessoal e profissional. Assim, são inúmeras as propostas e sugestões, que não esgotam as múltiplas possibilidades existentes.

A motivação, além de ser “um processo psicológico básico intrínseco ao ser humano” assim aponta Zanelli *et al* (2014), também se considera a influência do que está em seu entorno como objetos e os outros com quem interage, o que pode facilitar

ou não a expressão dos motivos. Diante disso, é de fundamental importância, os gestores construir e manter ambientes agradáveis ou cultivar lugares desprovidos disso a fim de proporcionar uma vida saudável dentro e fora do ambiente laboral.

## REFERÊNCIAS

ARRUDA, A. T. de *et al.* **A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores.** 2016. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Faculdade G & P, Pederneiras, 2016.

BORGES, A. M. G. Z. **Gerenciamento do estresse como pressuposto para a qualidade de vida no trabalho.** 2009. 42 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Universidade Cândido Mendes, Brasília, 2009.

CERVO, A. L. A pesquisa. In: CERVO, A. L. **Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Cap. 3. p. 55-70.

CUNHA, N. C. *et al.* AMBIENTE MOTIVADOR NAS ORGANIZAÇÕES. **Getec**, Campinas, v. 6, n. 1, p. 1-14, mar. 2017.

FERRO, F. F. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura.** 2012. 92 f. Monografia (Especialização) - Curso de Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família, Universidade Federal de Minas Gerais, Brumadinho, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo.** 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000. 325 p.

KAUARK, F. da S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia de pesquisa: guia prático/Fabiana Kauark**, Fernanda C. Manhães e Carlos H. Medeiros. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

KING, N. C. de O.; LIMA, E. P. de; COSTA, Sérgio E. G. da. Produtividade sistêmica: conceitos e aplicações. **Production**, v. 24, n. 1, p. 160-176, 2014.

MAGRI, C. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica: Ana Cláudia Garabeli Cavalli Kluthcovsky. **Salus**, Guarapuava, n. 1, p. 87-94, jun. 2006.

MÁXIMO FILHO, P. **Combinando a Metodologia Seis Sigma com a Gestão do Conhecimento: Um estudo de caso na GE CELMA.** 2006. 140 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Faculdade de Economia e Finanças Ibmec, Rio de Janeiro, 2006.

MINAYO, M. C. S. *et al.* Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

OLIVEIRA, G. S. de.; MEDEIROS, L. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 2, 2016.

PINTO, A. L.; GONZÁLEZ, J. A. M. O profissional bibliotecário como gestor de pessoas. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, v. 15, n. 29, p. 52-65, 2010.

SANTOS, D. F. A. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental tucunduva.** 2012. 80 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2012.

SILVEIRA, T. P. **Representações da Revolução Industrial e da classe trabalhadora em North and South, de Elizabeth Gaskell**. 67 f. TCC (Graduação) - Curso de História, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. São Paulo: Atlas S. A., 1995.

ZANELLI, J. C. *et al.* **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2<sup>a</sup> ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.