

**FACULDADE PATOS DE MINAS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**MARIA IZABEL MUNIZ BENFICA**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: revisão de literatura**

**PATOS DE MINAS  
2016**

**MARIA IZABEL MUNIZ BENFICA**

**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: revisão de literatura**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de  
Minas como requisito parcial para a  
conclusão do Curso de Administração

Orientador: Prof.<sup>a</sup>. Esp. Cíntia Cristina de  
Moura

**PATOS DE MINAS  
2016**

# A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Maria Izabel Muniz Benfica<sup>□</sup>

Cíntia Cristina de Moura\*\*

## RESUMO

A qualidade de vida no ambiente de trabalho vem se tornando cada vez mais necessária para o desenvolvimento das pessoas dentro da organização e um grande diferencial para as empresas. Neste contexto, o trabalho teve como objetivo principal verificar como um ambiente agradável e adequado favorece a qualidade de vida no trabalho bem como indicar os pontos que favorecem esta qualidade de vida e os reflexos positivos que ela pode gerar. Quando se analisa os quesitos responsáveis pelo sucesso de uma organização, alguns se destacam: capacidade de reagir rapidamente aos problemas do mercado com novas abordagens e a capacidade de promover aos seus colaboradores um bom ambiente de trabalho. Esses fatores são cruciais, este último se mostra ainda mais importante, pois é a base para que a organização se movimente frente aos desafios do mercado.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida, bem estar, competitividade.

## ABSTRACT

The quality of life in the work environment has become increasingly necessary for people development within the organization and a great differential for enterprises. In this context, this work aimed to verify how the environment support the quality of life at work, as well as show the points that support this quality of life and the positive effects it can generate. When analyzing the questions responsible for the success of an organization, some stand out: ability to act quickly to market problems with new approaches and the ability to promote a good work environment to co-workers. These factors are crucial, the last is shown even more important, because it is the basis for the organization to move forward ahead the market challenges.

**Keywords:** Quality of life, weel being, competitiveness.

---

□

Aluno do Curso de Administração da Faculdade Patos de Minas (FPM) formando no ano de 2016. isabelerone@ymail.com

\*\*Professora, das disciplinas de Gestão de Pessoas I e II, Comportamento Organizacional na Faculdade Patos de Minas. Especialista em Pedagogia empresarial pelo Centro Universitário de Patos de Minas. Cintiacm.moura@gmail.com

# **1 INTRODUÇÃO**

No atual cenário econômico globalizado as empresas não se limitam a uma cidade ou região. O que ocorre é uma multinacionalização de empresas e marcas.

O processo produtivo segue na mesma linha. Esses fatores geram uma enorme competição entre empresas do mundo todo. Com um cenário tão competitivo surge a necessidade de obter sempre os melhores resultados possíveis. Além do investimento em melhorias tecnológicas as empresas têm se voltado para o que, atualmente, é o grande diferencial: as pessoas.

O investimento em gestão de pessoas e em qualidade de vida no trabalho é fator que tem reflexo dentro e fora da organização. É notado também que, o investimento em qualidade de vida no trabalho tem envolvido vários órgãos, do meio social, as organizações, sistema público brasileiro e principalmente o meio acadêmico que fazem pesquisas, e desenvolvem estudos e novas maneiras para avançar nos programas de qualidade de vida no trabalho, oferecendo novas ferramentas a serem utilizadas.

## **1.1 Problema da Pesquisa**

Qualidade de vida diminui rotatividade nas empresas?

## **1.2 Delimitação do Tema**

A importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

## **1.3 Justificativa**

O presente estudo apontará a dimensão da transformação social que pode ocorrer com melhorias no ambiente de trabalho. Elencando as melhorias interessantes aos programas de qualidade de vida no trabalho bem como, o impacto positivo que tais medidas podem gerar no bem estar, satisfação e no rendimento, dos profissionais.

“Cuidar dos seus recursos humanos é o mesmo que cuidar de sua empresa. ” Nesse caso, “Salta aos olhos” dois aspectos: (a) o ser humano é igual aos recursos; (b) empresa e ser humano não se diferem”. (1)

Hoje se sabe da grande importância da qualidade de vida no trabalho, uma vez que o colaborador produtivo alavanca o crescimento da empresa tornando-a mais competitiva no mercado, sendo que a mesma contribui para o crescimento da economia do país, tendo em vista que as organizações têm as pessoas como elemento principal, por onde direcionam as atividades de produção para assim ser reconhecida, diante do grande cenário de globalização ao qual está inserida.

Dessa maneira os administradores enfrentam muitos desafios no comando das organizações, apostando em qualidade de vida como principal fator para obter os melhores resultados.

Diante desse cenário, percebe-se que esta pesquisa é relevante para empregadores e colaboradores tendo em vista que todo o conhecimento, voltado para fatores que geram qualidade de vida no trabalho, é importante para que se consigam melhores resultados para empresas e colaboradores, com grandes ganhos para a sociedade como um todo.

## **1.4 Objetivos**

### *1.4.1 Objetivo Geral*

Verificar como o ambiente de trabalho adequado favorece a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

### *1.4.2 Objetivo Específico*

- . Apontar os pontos que favorecem a qualidade de vida no ambiente de trabalho.
- . Os reflexos positivos que a qualidade de vida pode gerar.

## 1.5 Metodologia

A metodologia desta pesquisa será qualitativa, do ponto de vista da abordagem do problema, e exploratória quanto aos objetivos, porque esta visa obter uma maior intimidade e experiência com o tema. O procedimento técnico será pesquisa bibliográfica, porque serão utilizados materiais já publicados. As fontes a serem utilizadas são livros, artigos, tese, dissertações, revistas publicadas no período de 2002 a 2015. Esta revisão de literatura foi realizada entre agosto de 2014 e maio de 2016.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

O estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) iniciou-se nos anos 1950 com o objetivo de descobrir como proporcionar qualidade de vida no trabalho, tanto do trabalhador quanto da direção da organização. Do final dos anos 1960 até 1974, descobriu-se que ao investir na qualidade de vida dos trabalhadores ocorria aumento na produção. (2)

“A preocupação com qualidade de vida no trabalho tem acompanhado o homem desde o início de sua existência na tentativa de facilitar suas tarefas e trazer satisfação e bem estar ao trabalhador”. (3)

Há três ordens de relevância sobre a QVT, envolvendo colaboradores empresas e até mesmo o governo brasileiro, sendo elas:

**Do ponto de vista social:** a importância principal do trabalho diante da sociedade, ponto relevante diante das implicações econômicas, políticas, tecnológicas e culturais.

**Do ponto de vista das organizações:** a importância e enfrentar os problemas presentes no dia a dia do ambiente de trabalho, sendo que a qualidade de vida no trabalho se torna necessária para seu desenvolvimento. A empresa privada, compete com um mundo globalizado, que exige dos gestores altas tecnologias e gestão flexível do trabalho. No setor público, nota-se o fortalecimento dos regimes democráticos, reivindicatórios por parte dos usuários contribuintes.

**Do ponto de vista acadêmico:** a importância da ciência do trabalho, e da saúde, como a Ergonomia Aplicada à QVT. Avançar estudo e abordagem, sobre indivíduo e contexto de trabalho, (QVT). (1)

A necessidade das empresas em desenvolver novas políticas e mudanças no desenvolvimento das pessoas, para com isso garantir sua sobrevivência no mercado. (4)

As organizações têm concentrado seus esforços em melhorias das condições de trabalho, pois o bem estar das pessoas, que são parte principal da empresa, tem surgido como diferencial, porque atualmente ter bons produtos e serviços é requisito básico. Para acompanhar a velocidade em que ocorrem as mudanças no cenário externo é preciso investir no ambiente interno, principalmente nas pessoas, oferecendo melhores condições de trabalho, benefícios e bem estar pessoal, com isso as empresas obterão resultados competitivos. (5)

Há um crescente interesse social pelo tema qualidade de vida no trabalho, as razões são as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho e seus impactos na produção. (1)

A QVT Assistencialista e Hegemônica a ótica da restauração corpo e mente, apresenta um leque de atividades oferecidas pelas organizações como: (1)

Quadro 1 – Leque de atividades oferecidas pelas organizações

Suporte Psicológico	Suporte Físico Corporal	Terapia corpo e Mente
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Educação p/ saúde emocional</li> <li>✓ Gerenciamento de estresse</li> <li>✓ Oficina de relacionamento</li> <li>✓ Meditação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ginástica corretiva postural</li> <li>✓ Ginástica Laboral</li> <li>✓ Grupo de caminhada e corrida</li> <li>✓ Pilates</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Auriculoterapia</li> <li>✓ Massoterapia</li> <li>✓ reflexologia</li> </ul>
Suporte Corporativo		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Academias corporativas</li> <li>✓ Monitoramento do absenteísmo</li> <li>✓ Oficina de esportes</li> </ul>		

Fonte: (1)

Após acompanhar essa abordagem, restauração corpo e mente, destaca-se dois eixos que marcam a mesma:

**Eixo 1 – Foco na produtividade da organização:** Ele se expressa por uma gama de referências tais como: “Saúde Corporativa”, “Bem estar Organizacional”, “Saúde Organizacional”, “Necessidades da empresa”, “Otimizar Custos”, “Maximizar resultados”, “Rendimento dos colaboradores”.

**Eixo 2- Foco no Indivíduo:** O foco é oferecer ajuda suporte para ocorrências negativas no ambiente de trabalho, ao qual o trabalhador está inserido, como: “Gestão do stress”, “Cuidado com a saúde emocional”, “Participação em atividades culturais e de lazer”. (1)

As empresas vêm buscando se adequar ao ritmo altamente competitivo do mercado de trabalho, buscando maior produção e qualidade, por isso investem muito no ambiente empresarial, gerando melhores condições de trabalho, pois é sabido que o bem estar dos trabalhadores influencia diretamente no processo produtivo. Mas mesmo assim as empresas enfrentam resistência ao processo de mudança por parte de alguns trabalhadores. (6)

Silva apresenta a CIPA como norma que regulamenta as leis do trabalho no Brasil.

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) se tornou obrigatória na década de 1930, e eletiva no Brasil desde 1944, tornando mais saudáveis as condições de trabalho. (7)

Objetivo da CIPA:

[..] “Observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir e até eliminar os riscos existentes e/ ou neutralizar os mesmos.” (7)

“Norma Regulamentadora (NR) 5.1. Prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a saúde do trabalhador.” (7)

[...] Como forma de responder a essas demandas, e preocupadas com a competitividade e o cumprimento da legislação vigente, as organizações vêm investindo cada vez mais na melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida e bem-estar dos seus

membros, de modo a minimizar os efeitos deletérios que o contexto organizacional e do trabalho podem provocar nesses indivíduos. (8)

Diante da desmotivação dos colaboradores e baixa produtividade empresas buscam QVT. O processo de construção de QVT precisa ser bem programado e implementado gradualmente, pois erros durante a implantação podem trazer resultados negativos para a empresa. Se bem aplicado o QVT, ganharão todos: tanto o trabalhador em sua qualidade de vida, quanto a empresa, com a diminuição da rotatividade e dos custos de produção. (5)

[...] “Pesquisas recentes demonstram que, para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição”. (9)

[...] O sucesso de uma empresa não ocorre só pela qualidade de seus produtos isoladamente, pois para alcançar seus objetivos, são necessários indivíduos que trabalhem por um mesmo ideal. Tal sucesso será alcançado quando houver real preocupação e investimento na qualidade de vida dos funcionários, para que assim tenha, pela organização, o mesmo respeito e dedicação que ela tem por eles e trabalhem todos com o mesmo objetivo, promover a ascensão da organização, a qualidade dos produtos e serviços, oportunizando também o crescimento profissional, social e pessoal a partir da realização de seu trabalho. (10)

Para França novos modos de lidar com as pessoas dentro da organização estão sendo refeitos aos quais se destacam. (11)

- **Saúde:** visa preservar a integridade física, e social do ser humano em vez de apenas atuar sobre o controle de doenças e propiciar maior expectativa de vida e reintegração profissional da pessoa que adoece.

- **Ecologia:** ciência em que o homem é parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema e dos insumos da natureza, bem como ator do desenvolvimento sustentável.

- **Ergonomia:** Estuda as condições de trabalho ligadas às pessoas. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando o conforto e ao desempenho nas diversas posições de trabalho.

- **Psicologia:** demonstra a influência das atitudes internas e as perspectivas de vida da pessoa e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para o seu envolvimento com o trabalho em conjunto com a filosofia.

- **Sociologia:** atua sobre a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando as implicações de quem influencia e é influenciado nos diversos contextos culturais e antropológico da empresa.

- **Economia:** enfatiza a consciência de que os bens são finitos e de que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equitativa a responsabilidade e os direitos da sociedade.

- **Administração:** procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.

- **Engenharia:** elabora formas de produção voltadas para flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

## 2.1 O Ambiente e a Qualidade de Vida

O bem estar no trabalho é condicionado pelo próprio ambiente, pelo tempo e pelos relacionamentos sociais. (12)

“Quando falamos em qualidade de vida no trabalho logo nos lembramos de algo que envolve pessoas, trabalho e o espaço organizacional, ou seja, pensamos em saúde, bem-estar e eficácia no ambiente de trabalho”. (13)

“O clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno da empresa.” (14)

“Podemos resumir que o clima organizacional reflete a qualidade de vida do ambiente de trabalho percebida pelas pessoas da empresa”. (14)

É importante que as organizações disponham para seus trabalhadores um ambiente de trabalho confortável e seguro onde possam realizar suas atividades. Para que o bem-estar seja gerado no ambiente de trabalho, é importante que as organizações realizem atividades em que os funcionários possam interagir de forma descontraída, pois, uma organização com funcionários satisfeitos tende a ter maior produtividade. (10)

“A má iluminação causa fadiga à vista, prejudica o sistema nervoso, concorre para a má qualidade do trabalho e é responsável por razoável parcela dos acidentes”. (12)

A temperatura precisa ser observada no ambiente de trabalho, pois quando ocorre a exposição de trabalhadores a altas temperaturas ou mesmo baixas temperaturas algumas adequações se fazem necessárias para gerar equilíbrio no ambiente. (12)

“Ao oferecer qualidade de vida no trabalho, as organizações ajudarão a minimizar o estresse, o cansaço físico e mental dos funcionários”. (10)

Pesquisas feitas apontam que a exposição do trabalhador a ruídos constantes causa ao longo do tempo a redução da audição, conforme o período e o grau de exposição. (12)

O ambiente em si, como é composto: estrutura e conforto estão diretamente ligados à qualidade de vida das pessoas, pois o ambiente é um dos maiores fatores de influência para a boa execução do trabalho. (3)

[...] “Existem muitas interpretações de qualidade de vida no trabalho, desde o foco clínico da ausência de doenças no âmbito pessoal até as exigências de recursos, objetos e procedimentos organizacionais”. (11)

O conceito de qualidade de vida e bem estar pode ser diferente para cada indivíduo, pois os valores são percepções individuais, enquanto alguns valorizam o ambiente físico e suas ferramentas de trabalho, outros acham mais importantes as relações interpessoais, o fator humano, a ideia de que vale mais o lado emocional, os sentimentos e o reconhecimento pelo bom trabalho desempenhado na posição de importante membro da organização. (8)

### **3 - ORGANIZAÇÕES QUE SE DESTACAM EM QUALIDADE DE VIDA SÃO PREMIADAS**

#### **3.1 Associação Brasileira de Qualidade de Vida no Trabalho (ABQV)**

“Organização não governamental, principal referência na área, que tem como missão principal, a promoção da integração e desenvolvimento de profissionais multidisciplinares voltados para a atuação em qualidade de vida”. (15)

[...] O Prêmio Nacional de Qualidade de vida - ABQV, com o intuito de estimular o desenvolvimento de programas de qualidade de vida, através do reconhecimento público das empresas que realizam as melhores práticas e obtinham êxito na melhoria da qualidade de vida e do bem-estar da sua população. (16)

As empresas que se destacam são premiadas e reconhecidas. Com isso elas buscam conquistar excelências em suas gestões, internas e externas, se submetendo a rigorosos critérios, imposto pela ABQV. Serão vencedoras as que apresentarem melhores planos de qualidade de vida e aplicabilidade dentro do ambiente de trabalho, sendo acompanhadas e avaliadas durante o processo. Ao final recebem um relatório de avaliação, pontos positivos e negativos, onde poderão melhorar, e claro, o que já é de excelência. (17)

Além do reconhecimento público sobre boas práticas de qualidade de vida, as empresas se tornam parceiras e ganham vantagens como: (18)

- ✓ Auto-avaliação gratuita que facilita o desenvolvimento organizado e o aprendizado contínuo;
- ✓ Feedback eletrônico do score obtido na avaliação do PNQV;
- ✓ Receber relatório sem custo de consultores especialistas apontando oportunidades de melhoria;
- ✓ Possibilitar a organização e o alinhamento do programa com os conceitos reconhecidos mundialmente;
- ✓ Direcionar o foco do programa para seus objetivos e resultados;
- ✓ Ganhar a associação anual da ABQV e todos os benefícios dos associados;
- ✓ Reciclar através de participação nos Fóruns da ABQV.

A Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV) apresentou dados sobre saúde no ambiente de trabalho. Onde várias empresas e indústrias participam. Vem se discutido sobre um novo impacto nos custos das empresas, como baixa produtividade, diretamente relacionado à saúde dos trabalhadores. O grande foco é investir na saúde e em ambientes de trabalho mais saudáveis. Sendo assim os custos com saúde serão menores, e redução de duas ou três vezes com relação a custos versus produtividade. (15)

Na abertura do encontro, o presidente da Federação, Gualco José Corte, destacou a importância de se discutir o tema no meio industrial.

“Estamos criando condições para que as indústrias, de fato, possam investir em qualidade de vida. Um trabalhador mais saudável é também mais produtivo e falta menos. Isto apresenta resultados positivos para o setor, o trabalhador e a economia do estado”, conclui ressaltando que a FIESC possui um plano de adotar iniciativas para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias. (15)

### **3.2 Eleitas Melhores Empresas para se Trabalhar, TCU e Sabesp**

[...] “O tribunal de Contas da União (TCU) foi eleito a melhor instituição pública para se trabalhar na 18ª edição do Guia Você S/A – As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2014”. (19)

A pesquisa de avaliação das melhores instituições no setor público avaliou o Índice de Felicidade no Trabalho, composto pelo Índice de Qualidade do Ambiente de Trabalho (70%) e o Índice de Qualidade da Gestão de Pessoas (30%). (19)

Entre as empresas que receberão o prêmio Nacional de Qualidade de Vida (PNQV), está a Sabesp, (Companhia de saneamento Básico do estado de São Paulo), premiada pela ABQV, em 2012.

O programa “Viver Feliz” coleciona uma série de resultados que comprovam os ganhos em saúde e bem-estar dos colaboradores da Sabesp. A melhoria geral da qualidade dos profissionais é atestada na redução do tempo e na quantidade dos afastamentos; na queda dos registros de doenças ocupacionais, resultado de iniciativa com foco preventivo; e na melhoria do clima organizacional, diminuição de estresse condições de trabalho mais seguras. (18)

Isso confirma que as empresas brasileiras estão investindo em mais qualidade de vida dos seus funcionários, alinhando a vida pessoal e profissional oferecendo oportunidade de crescimento dentro da empresa, melhores salários, um bom relacionamento entre empregado e empregador, entre outros. (20)

[...] Essa é uma questão que vem, assumindo uma centralidade entre os principais protagonistas do mundo do trabalho: governantes, legisladores, operadores da justiça e gestores; dirigentes empresariais e sindicais, trabalhadores e pesquisadores. (21)

## 4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

É estratégica a promoção da qualidade de vida no trabalho, bem como o investimento em um ambiente adequado, seguro e confortável para o trabalhador. As empresas que oferecem um bom ambiente de trabalho aos seus colaboradores são tidas como modelo ganha em qualidade e quantidade de produção, e mantém os processos funcionando com eficiência.

Os gestores têm de saber administrar e orientar, os seus colaboradores pois todos os setores são movidos por pessoas, e pessoas são dinâmicas e têm necessidades a serem satisfeitas. A empresa que souber valorizar seus colaboradores certamente não terá problemas com falta de empenho dos mesmos.

Por fim, para se manter ativa no competitivo mercado globalizado, além das capacidades básicas de absorver novas tecnologias, a organização deve promover um bom ambiente de trabalho, cuidar das pessoas como seres humanos que são parte da organização, estar atentos a novas necessidades que surgem no desenvolvimento do trabalho dia a dia, para que os colaboradores possam desempenhar o seu trabalho com segurança dentro das normas e leis trabalhistas já existentes com bons programas de qualidade de vida no trabalho e benefícios, sendo assim todos se sentirão seguros no desempenho do seu papel que é a produtividade com qualidade.

## REFERÊNCIAS

- 1 FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília: Lpa Edições, 2011. 320 p. Disponível em: <<http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2016.
- 2 SANT'ANNA, A. de S.; KILIMNIK, Z. M. (Org.) **Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagens e Fundamentos**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 300 p.
- 3 ROSSI, A. M.; MEURS, J. A. (Org.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Melhorando a Saúde e o Bem Estar dos Funcionários**. São Paulo: Atlas, 2013. 211 p.

4 CAMPOS, V. F. **O Valor dos Recursos Humanos na Era do conhecimento**. 8. ed. Nova Lima: Falconi, 2014. 80 p.

5 MOURA, L. L. F. de. **Qualidade de vida no trabalho**: Uma Aplicação Prática do Modelo de Walton no Contexto de uma Empresa em Picos. 2011. 60 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Universidade Federal do Piauí UFPI, Picos - Piauí, 2011. Disponível em: <[http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/LEILA\\_LUZ\\_FONTES .pdf](http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/LEILA_LUZ_FONTES.pdf)>. Acesso em: 27 jan. 2015.

6 ARAÚJO, M. R. L. **A Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de Escolas Públicas**. 2010. 104 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Empresariais, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <[http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/marcia\\_rios\\_la\\_mounier\\_araujo.pdf](http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/marcia_rios_la_mounier_araujo.pdf)>. Acesso em: 21 nov. 2014.

7 SILVA, V. N. da. **Artigo científico CIPA**. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/artigo-cientifico-cipa/67737/>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

8 SILVA, C. A. da; FERREIRA, M. C. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho: Qualidade de Vida e Bem Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 29, n. 3, p.331-339, jul. 2013. Bimestral. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v29n3/v29n3a11.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2015.

9 CHIAVENATO, I. **O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**: Gestão de Pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 300 p.

10 BORTOLOTO, A. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Os Fatores que Melhoram a Qualidade de Vida no Trabalho. 2011. Disponível em: <[http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420\\_685\\_publipg.pdf](http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420_685_publipg.pdf)>. Acesso em: 22 nov. 2014.

11 FRANÇA, A. C. L. et al. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002. 306 p.

12 CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: O Capital Humano das Organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 522 p.

13 KRONE, D.; ROSA, E.; CRUZ, M. **Qualidade de vida no trabalho**: Qualidade de vida no trabalho. 2013. 15 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências, Cesuca Faculdade Ideal, Cachoeirinha, 2013. Disponível em: <[http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac/article/view/496/pdf\\_39](http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac/article/view/496/pdf_39)>. Acesso em: 20 nov. 2014.

14 LACOMBE, F. J. M. **Comportamento organizacional**: Fácil. São Paulo: Saraiva, 2012. 312 p.

15 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA ABQV (São Paulo). **MBA Gestão de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida nas Organizações**. 2015. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/mbaqv/Content.aspx?id=19>>. Acesso em: 11 set. 2015.

16 SIMURRO, S. **Prêmio Nacional de Qualidade de vida PNQV**. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/publicacoes/pnqv>>. Acesso em: 14 jun. 2016.

17 ABQV, Associação Brasileira de Qualidade de Vida. **Empresas são Premiadas por Seus Programas de Qualidade de Vida**. 2012. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/portal/Content.aspx?id=261>>. Acesso em: 02 fev. 2015.

18 ABQV. **Sobre PNQV 2016**: Vantagens em Participar. Disponível em: <<http://www.akce.com.br/pnqv2016/index.php>>. Acesso em: 14 jun. 2016.

19 ABQV, Associação Brasileira de Qualidade de Vida. **Falta de saúde no ambiente de trabalho reduz produtividade**. 2014. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/imprensa/Content.aspx?id=516>>. Acesso em: 02 fev. 2015.

20 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Secom. **Fiscalização a Serviço da sociedade**: TCU é a melhor instituição pública para se trabalhar. 2014. Disponível em: <[http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/imprensa/noticias/detalhes\\_noticias?Noticia=5143267](http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/imprensa/noticias/detalhes_noticias?Noticia=5143267)>. Acesso em: 28 jan. 2015.

21 ABRANTES, T. **Qualidade de vida no trabalho no Brasil é a que mais cresceu em 2 anos**. 2012. Revista Exame. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/qualidade-de-vida-no-trabalho-no-brasil-e-a-que-mais-cresceu-em-2-anos>>. Acesso em: 28 fev. 2016.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar agradeço a Deus meu senhor, por ter me proporcionado mais esta conquista, que só por ele consegui concluir. Também a minha família, pela base que me deram como apoio, aos meus irmãos André e Marcelo, aos professores pelo carinho, a Nayara que me ensinou os primeiros passos para a pesquisa a Claudiana a Carla que me direcionou e a Cíntia que me orientou. Mas depois de Deus, quem mais me apoiou nesta caminhada, meu querido esposo Rone, que amo muito, se ele não tivesse me incentivado, até mesmo me carregado em alguns momentos, com certeza eu não teria conseguido. Muito obrigada meu amor.

**Data de entrega do artigo para a banca: 03-05-2016**