



Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Industrial

Anailson Caetano Bezerra¹; Hilda Roberta Pereira Lima Diniz².

Resumo: O presente estudo tem como objetivo geral analisar como a qualidade de vida no trabalho pode influenciar diretamente no crescimento da organização dentro do mercado competitivo. Em termos específicos visa; Verificar como a qualidade de vida no trabalho influencia no dia-a-dia da organização; Entender como a qualidade de vida no trabalho pode agir como fator motivacional; Averiguar como a qualidade de vida no trabalho é implantada nas organizações e Compreender como a (QVT) pode se tornar um plano estratégico diante as demais dentro do mercado competitivo. O mesmo transcorreu no período de fevereiro a novembro de 2019, envolvendo o projeto de pesquisa e a elaboração do artigo científico. O estudo se caracteriza por ser de natureza básica e descritiva, de fontes bibliográficas do tipo narrativas sedo sua abordagem qualitativa.

Palavras chave: Qualidade de vida no trabalho, organização, mercado competitivo.

Quality of Work Life in the Industrial Sector

Abstract: This study aims to analyze how the quality of life at work can directly influence the growth of the organization within the competitive market. In specific terms aims; Check how the quality of life at work influences the day to day of the organization; Understand how quality of life at work can act as a motivating factor; Find out how quality of life at work is implemented in organizations and Understand how (QVT) can become a strategic plan against others within the competitive market. The same occurred from February to November 2019, involving the research project and the elaboration of the scientific article. The study is characterized by its basic and descriptive nature, from narrative bibliographic sources and its qualitative approach.

Keywords: Quality of life at work, organization, competitive market.

Introdução

Atualmente com a globalização vem gerando uma grande competitividade no mercado, com a evolução da tecnologia e o surgimento de novos meios de trabalho, as organizações tem buscado obter dentro do seu centro operacional uma qualidade de vida no trabalho (QVT), isso é algo que já vem acontecendo ao longo dos anos e, vem sendo estudado e apontado por alguns estudiosos como sendo de fundamental importância para as empresas.

¹ Graduando em administração pelo Centro Universitário Vale do Salgado. anailsongermano11@gmail.com;

² Professora da Universidade Vale do Salgado/UNIVS graduada em administração de empresas, pela Faculdade Vale do Salgado, Especialização em Marketing e Recursos Humanos, pela Faculdade Vale do Salgado Especialista em Docência do Ensino Superior pela faculdade FAIBRA. Professora da Universidade Vale do Salgado, Orientadora de Graduação da Universidade Vale do Salgado. robertadiniz@fvs.edu.br.

É algo necessário que elas tenham dentro do âmbito operacional, pois além de trazer vantagens competitivas é um fator de motivação para seus colaboradores tornando-os mais felizes e com uma maior produtividade dentro da organização.

Os colaboradores são sem dúvidas uma das partes mais importante da empresa, pois são quem fazem a produtividade em massa, as altas gerências vem dando prioridade a qualidade de vida no trabalho, pois segundo Tomaz et al (2016), essa prática se tornou de fundamental importância para as organizações, visto que a maior parte do tempo o colaborador passa na empresa, por isso que a organização deve se preocupar com a parte física e psicológica do seu quadro de funcionários, visando assim o bem-estar do mesmo, para que possa refletir positivamente por parte do colaborador trazendo uma maior produtividade consequentemente valorizando o financeiro da empresa e tornando uma imagem diferenciada diante aos seus clientes. Para colocar essa qualidade de vida em prática, é necessário adequar à cultura da empresa, pois é algo que se dá a partir de um ambiente propício onde o colaborador encontra o conforto e o apoio que procura, fazendo com que se sintam bem e consequentemente aumente sua produtividade.

Para essa qualidade de vida no trabalho ocorrer, é necessário um bom relacionamento dos gestores com os seus colaboradores, a fim de que a partir daí os mesmos se sintam valorizados dentro da organização. Diante disso, surgiu a pergunta de partida: como a qualidade de vida no trabalho pode contribuir para o crescimento da organização? A partir de então a pesquisa veio com as seguintes seções: observar como a qualidade de vida no trabalho (QVT) pode influenciar diretamente no crescimento da organização dentro do mercado competitivo, que desencadeou alguns indicadores específicos como; verificar como a qualidade de vida no trabalho influencia no desempenho do dia-a-dia da organização; entender como a qualidade de vida no trabalho pode agir como fator motivacional; averiguar como a qualidade de vida no trabalho é implantada nas organizações; compreender como a (QVT) pode se tornar um plano estratégico diante as demais organizações dentro do mercado extremamente dinâmico.

De acordo com o cenário atual com a grande crise financeira em que as empresas vêm enfrentando, tornando cada vez mais difícil a vida das organizações, para Santana e Ribeiro (2015), muitas das empresas que só visam o lucro e a produtividade dos seus funcionários tende a procurar uma solução, que segundo o mesmo à única mais clara é procurar um meio de implantar em suas organizações a QVT, onde valoriza mais os seus funcionários dando a eles

melhores condições de trabalho.

Como são os colaboradores a base de toda organização nada mais justo do que proporcionar aos mesmos um ambiente saudável de trabalho daí surge o questionamento: como a Qualidade de vida no trabalho pode contribuir para o crescimento da organização?

Essa pesquisa veio somar para o conhecimento pessoal e acadêmico, contribuindo como fonte de pesquisa para outros discentes, pois é uma área pouco pesquisada assim como para a sociedade e também para as organizações do mesmo segmento de mercado, que com essa pesquisa tem o conhecimento mais aprofundado da importância da qualidade de vida no trabalho (QVT), o estudo abordou a importância para vários meios, mostrando como a qualidade de vida no trabalho pode contribuir para as organizações dentro de um mercado competitivo.

Qualidade

Há muito tempo a qualidade vem ganhando papel importante dentro do mercado que vem se tornando cada vez mais competitivo, para Machado (2012), não existe uma definição específica para qualidade, onde seu maior foco é concorrer no mercado satisfazendo as necessidades dos consumidores.

Qualidade está na percepção de cada pessoa, por esse motivo que não existe um conceito definido. Pois o que pode ter qualidade pra uns pode não ter para o outros, não é que o produto seja ruim ou que não tenha qualidade, é que para um determinado produto satisfazer as suas necessidades, este produto deve suprir as suas expectativas. Já para aqueles que não têm suas expectativas alcançadas, conseqüentemente o julgará como de pouca qualidade.

Para Bueno (2010), qualidade não é apenas a ausência de defeitos, em produto/serviço, nem apenas seguir todos os critérios que devem ser seguidos, vai mais, além disso, quando une um conjunto de características externas tanto como internas das empresas, gerando alguns indicadores de qualidade como: custo, segurança, moral etc.

Qualidade é algo subjetivo, variando de pessoa para pessoa, por isso se torna muito difícil ter no mercado um produto de qualidade, porque não é algo que segue uma determinada regra, qualidade está na concepção de cada pessoa.

De acordo com Mainardes, Lourenço e Tontini (2010), a qualidade é aquilo que é percebido pelo cliente, a mesma pode ser vista no ambiente interno ou externo da organização, quando dentro da organização elimina o desperdício, auxilia na produtividade e na ausência de defeitos, e quando identificada externamente, facilita na fidelização dos clientes. Pois aquilo que satisfaz sua necessidade sempre será sua prioridade, ou seja, uma vez satisfazendo a necessidade do cliente o mesmo tem a tendência de procurá-lo outras vezes jogando como um produto de qualidade.

Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Chiavenato (2010), qualidade de vida no trabalho (QVT), é a junção do bem estar dos colaboradores, tanto do lado físico como psíquico e do ambiente oferecido pela organização, é a satisfação que o colaborador tem pelo seu ambiente de trabalho, pois de acordo com o mesmo, um funcionário satisfeito significa mais produtividade e produtos de qualidade, pois quando o colaborador está trabalhando com mais interesse e com o prazer de ajudar e defender a organização onde trabalha, o mesmo tende a trabalhar pelo bem da organização não apenas pelo salário.

Qualidade de vida no trabalho se dá quando o colaborador está bem consigo mesmo e com o ambiente oferecido pela organização, o qual não está afetando seu lado psicológico nem o seu físico de forma prejudicial, quando o funcionário está contente com as condições de trabalho que lhe é oferecido dentro da organização.

De acordo com França (2004), a QVT se dá desde a preocupação que a organização tem com seus colaboradores a partir do quadro clínico de saúde onde se preocupa de como o mesmo está, porque colaborador com pendência de saúde, conseqüentemente não terá sua produtividade 100%, até o bem estar e a integração da boa convivência da alta gerência com o chão de fábrica, ou seja, uma boa participação dos gestores com os colaboradores, visto que essa boa convivência seja como em momento de lazer, por exemplo, faz com que os colaboradores se sintam valorizados e que possa trazer ao máximo de sua capacidade de produção.

Para Ribeiro e Santana (2015), a qualidade de vida no trabalho QVT e a motivação do funcionário estão diretamente ligadas à satisfação do mesmo com a organização, ou seja, com

a qualidade de vida que os empregadores fornecem para seus empregados, quando esse fator satisfação do colaborador é alcançado, conseqüentemente ele passará a levar o nome da empresa com orgulho, dando o máximo de si para ajudar na evolução da organização.

Ainda de acordo com Ribeiro e Santana (2015), a implantação do programa QTV na empresa dá prioridade às melhorias nos seguintes aspectos: físico, emocional, psíquico e dentre outros. A mesma torna cada vez melhor o clima dentro da organização e a integração dos setores, inclusive a comunicação entre gestores e colaboradores.

QVT não está ligada apenas com o fator de salário mais alto, mas principalmente com o ambiente e as condições de trabalho que são oferecidas pela empresa, onde cada vez mais as organizações têm se convencido que isso não é um gasto, mas sim uma agregação de valor que se faz necessário para melhor resultados.

Qualidade de Vida e a Motivação dos Funcionários

É papel do setor de recursos humanos da organização identificar e solucionar as necessidades de cada indivíduo, para que possa evitar conflitos e motivar esses funcionários cada vez mais, se qualificar e a ter comprometimento com a organização para que não haja queda na produtividade e que sempre esteja satisfeito com seu local de trabalho (RIBEIRO e SANTANA, 2015).

Segundo Barbosa (2014), as empresas têm o poder de motivar seus "funcionários", pois de acordo com ele a organização tem a capacidade de influenciar seus empregados para produzir cada vez mais, como também pode influenciar a produzir menos. Para essa prevenção a organização tem cada vez mais investido na QVT, disponibilizando um ambiente propício e satisfatório de se trabalhar.

Com isso, além de um ambiente de trabalho adequado, algumas políticas tendem a serem implantadas nas organizações como estabelecimento de meta, bonificações entre outros tipos de incentivos para que o funcionário consiga atingir a meta da empresa, gerando assim a produtividade desejada.

Muitas organizações têm dificuldades de entender seus colaboradores, porém é de suma importância essa prática onde todas as empresas devem buscar entender seus funcionários. A partir daí, e através da QVT o indivíduo venha a se sentir mais valorizado e muitas vezes isso

se dá através de alguma intervenção principalmente psicológica. Segundo Ribeiro e Santana (2015) é um dos principais desafios que as organizações vêm enfrentando, é o entendimento dos seus colaboradores, porém é de suma importância para não afetar a produtividade e o comprometimento do empregado com a empresa.

As organizações possuem grande responsabilidade em motivar seus empregados, pois está nítida que a maior parte do tempo às pessoas passam em seus empregos, cabendo à organização oferecer um ambiente onde ela se preocupa principalmente com a saúde física e mental das pessoas, assim disponibilizar um ambiente de trabalho com segurança e conforto, tornando o mesmo ideal. De acordo com Carvalho et al. (2013), essa motivação se dá além das condições físicas, psicológicas e de segurança, no trabalho se dá através da remuneração e condições social oferecida pela empresa.

Qualidade de Vida no Trabalho: QVT como fator de Crescimento Organizacional

Segundo Ribeiro e Santana (2015), com uma qualidade de vida imposta dentro de uma organização faz com que cada vez mais seus colaboradores fiquem satisfeitos com o ambiente de trabalho, com isso dá-se o melhor de si para que a mesma tenha sucesso. Segundo o mesmo a organização que tem colaboradores onde trabalham em prol do crescimento organizacional, conseqüentemente ao decorrer do tempo terá grande sucesso tanto, em crescimento de capital como principalmente no crescimento pessoal, fazendo com que se torne uma marca forte dentro do mercado.

Entretanto é de suma importância às organizações se conscientizarem que investir em um ambiente de trabalho confortável, no bem-estar de seus colaboradores não é um gasto ou um custo a mais e sim um investimento, que elas fazem para que em um futuro próximo possa vim a ter retorno com o empenho dos colaboradores, com a fidelidade deles com a empresa, com a força de vontade de ajudar a engrandecer a organização. Pois assim como ela oferece um ambiente interno e externo de trabalho diferenciado para os seus funcionários, conseqüentemente seus colaboradores querem permanecer na mesma e para que isso aconteça os colaboradores fazem de tudo que pode para o crescimento da mesma, que é onde vem o retorno desse investimento.

De acordo com Galeano, Vieira e Araújo (2010), essa temática de qualidade de vida no

trabalho não é apenas um modismo passageiro, mais algo que vem se consolidando ao passar dos tempos, pois as organizações vêm se conscientizando que para ter sucesso não tem que apenas agradar ou fazer os gostos dos clientes externos mais também dos internos. Ou seja, para que possa oferecer serviços ou produtos de qualidade tem que primeiramente pensar em seus colaboradores e como eles estão na organização, no ambiente de trabalho, e também em sua vida pessoal, pois são eles que irão oferecer esses produtos para os clientes externos.

Ou seja, as organizações estão se conscientizando de que devem oferecer a seus colaboradores uma qualidade diferenciada não apenas em questão financeira mais também físico e psicológico, para a partir daí obter um crescimento quanto empresa se destacando com a ajuda deles pois irão passar a ver essa organização como uma propriedade deles também e não apenas um local de trabalho.

Para Figueiredo (2016), a gestão de pessoa dentro da organização tem a responsabilidade de oferecer para os colaboradores essa qualidade, se preocupando não apenas com o físico e psicológico mais indo além buscando capacitações, e qualificando a mão-de-obra, pois segundo o mesmo está nas mãos deles o sucesso ou fracasso da empresa.

Portanto, tudo dentro da organização depende dela mesma, cabe a ela buscar meios que assegure seu sucesso e entre tantos meios se destaca o de oferecer melhorias para seus funcionários buscando deixa-lo sempre satisfeito e qualificado para que suas tarefas sejam executadas com qualidade e conseqüentemente traga evolução e crescimento organizacional.

Metodologia da Pesquisa

A pesquisa é de natureza básica, descritiva e com uma abordagem qualitativa, à medida que se observa e descreve através da revisão bibliográfica. De acordo com Prodanov (2013), pesquisa descritiva o pesquisador apenas registra e descreve os materiais observados sem interferir neles. De acordo com o mesmo a pesquisa bibliográfica é realizada através de materiais já publicados em revistas, artigos, livros, jornais ente outras fontes. Não há preocupação em comprovar hipóteses, mas, as mesmas não excluem a necessidade de um quadro teórico que aponte a coleta, análise e interpretação dos dados.

O objetivo da pesquisa é exploratório buscando informações sobre o assunto abordado.

Segundo Gil (2016), esse tipo de pesquisa tem como finalidade desenvolver um estudo sobre um assunto pouco estudado, serve para ter uma visão geral do tema argumentado e da uma proximidade da problemática.

A pesquisa teve cunho bibliográfico, do tipo narrativa onde não tem necessidade de esgotar as fontes de informações no momento da busca de embasamento e onde a busca dos estudos e a interpretação das informações está sujeita a subjetividade do autor segundo Matos (2010). Pois foram realizadas diversas pesquisas em materiais já publicados como livros, e artigos considerando um período de tempo do ano de 2004 a 2019. Com a finalidade de adquirir conhecimento e colocar o pesquisador em contato direto com o material já disponibilizado por outros autores (PRODANOV 2013).

Tabela 1 – Artigos que fizeram parte do presente estudo

Autor (es), Título	Periódico/ Editora	Ano	Principais Conclusões
BARBOSA, C. Qualidade de vida e a motivação no trabalho.	Fundação Educacional do Município de Assis.	2014	As organizações tem o dever de estar sempre motivando e incentivando os seus colaboradores, mostrando preocupação e tornando cada vez mais uma gestão participativa.
BUENO, M. Gestão pela qualidade total: uma estratégia administrativa.	Revista Qualidade Total.	2010	Os gestores têm que está sempre buscando algo atualizado, pois algo que funcionou a um tempo atrás pode não funcionar atualmente, para que se possa ter qualidade tem que buscar está sempre ao gosto do cliente.
CARVALHO, J.F. MARTINS, E.P.T.; LÚCIO, L.; PAPANDÉIA, P.J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações.	7º. Ed. São Paulo: Educa em foco.	2013	Atualmente oferecer qualidade de vida no âmbito operacional é mais que um benefício para o colaborador é algo de fundamental importância para que o mesmo possa desenvolver seu trabalho de eficiente e de melhor qualidade.
CHIAVENATO. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.	3º ed. Rio de Janeiro: Elsevier.	2010	A qvt é um assunto muito amplo e atual, que merece muito cuidado, existem alguns tipos, pois cabe a cada empresa tomar decisão do modelo que melhor se

			adequa a seu modo de trabalho, apesar de existir alguns tipos, todos visão a satisfação no trabalho e o bem-estar dos funcionários.
FIGUEREDO, ROSEMARA GIZZE. Qualidade de vida no trabalho versus desempenho organizacional.	Universidade de Maringá. Paraná.	2016	As empresas devem buscar satisfazer os desejos de seus colaboradores somente assim o mesmo dará o máximo de seu esforço para o crescimento da mesma, apesar de estar ainda em evolução esse processo de QVT dentro das organizações.
GALEANO, RONIE; VIEIRA, V.; ARAÚJO, KÊNIA. A Qualidade de vida no trabalho como fator de influência no desempenho organizacional.	Revista de Administração Pública	2010	A QVT quando implantada na empresa onde seus funcionários estão desmotivados sem interesse de ajudar em prol do crescimento, terá um grande sucesso, pois esses colaboradores passarão a ter motivação e desejo de ajudar a empresa a cada vez mais ganhar mercado e ficar reconhecida.
LIMONGI-FRANÇA. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.	2º ed. São Paulo: Atlas.	2004	Relata da grande importância da QVT dentro de uma organização, da valorização de seus colaboradores, que toda gestão de empresa atualizada deve carregar com eles, o conceito de qualidade de vida no trabalho e esta cada vez mais implantando esses conceitos. Valorizando assim o quadro humano da organização e tendo sempre bons olhares de seus clientes.
MACHADO, S.S. Gestão da qualidade – inhumas: IFG; Santana Maria:	Universidade Federal de Santa Maria.	2012	Qualidade existe desde o início do mundo, ou seja, é algo que já se vem sendo visto há muito tempo, porém só atualmente com a grande competitividade do mercado que essa luta por a qualidade tem se tornado algo mais frequente e mais praticado por as empresas.

<p>MAINARDES E.W, LOURENÇO L, TONTINI G. Percepções dos conceitos de qualidade e gestão pela qualidade total: estudo de caso na universidade.</p>	<p>Revista Gestão Organizacional.</p>	<p>2010</p>	<p>Qualidade é algo subjetivo, ou seja, sujeito a muitas interpretações, pois vai do modo de ver de cada pessoa, porém apesar de ser complexo e de não ter um conceito definido, é de grande importância em que as empresas pratiquem, pois atualmente os clientes têm buscado cada vez mais produtos desse tipo. Na qual o satisfaz as suas necessidades, logo para esse cliente e os demais que tenham gostos semelhantes será um produto de qualidade.</p>
<p>RIBEIRO & SANTANA, Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional.</p>	<p>RIC Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96.</p>	<p>2015</p>	<p>Investir em qualidade de vida no trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. É necessário que os administradores da empresa tenham essa consciência e busquem sempre identificar as necessidades de sua equipe de trabalho, para aplicar constantemente melhorias adequadas em solucionar e prevenir situações relacionadas a motivação e satisfação. Pois, quanto maior for à mudança melhor será o retorno na produtividade qualidade e financeiramente para a organização.</p>
<p>TOMAZ W.L.; SOUZA A.I.; GORDONO F.S.; ESPERIDÃO M.; PEREIRA E.P. A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP.</p>	<p>Revista Conbrad. Vº 1, nº3, São Paulo</p>	<p>2016</p>	<p>Como é no trabalho que a maioria das pessoas passam a maior parte de seu tempo, então a organização deve ter o cuidado em lhe oferecer um ambiente saudável, desenvolvendo projetos que possa elevar a autoestima de seus colaboradores fazendo com que os mesmos se sintam valorizados e felizes, assim podendo-lhe da uma melhor produção para a empresa.</p>

Fonte: Dados da Pesquisa

Considerações Finais

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa constatou-se que as organizações estão passando por o momento difícil de adaptação e implantação de qualidade de vida no seu âmbito operacional, por isso veio a importância de estudar sobre a qualidade de vida no setor industrial.

Diante disso a pesquisa teve como objetivo geral analisar como a qualidade de vida no trabalho (QVT), pode influenciar diretamente no crescimento da organização dentro do mercado competitivo, na qual foi comprovado através da pesquisa que a organização que tiver uma QVT implantada, conseqüentemente seus colaboradores tem um empenho maior na realização das atividades, fazendo com uma maior produtividade e uma qualidade mais elevada.

O objetivo específico inicial foi de verificar como a qualidade vida no trabalho influencia no dia-a-dia da organização, onde também foi constatada através do estudo que nas organizações que tem implantada a qualidade de vida no trabalho, seus colaboradores trabalham com mais empenho, pois suas necessidades físicas e emocionais são satisfeitas fazendo com que o mesmo se dedique ao máximo a suas funções dentro da empresa, dando o máximo de seu esforço e tendo a empresa como uma parte de si, tornando seu trabalho com um maior desempenho e conseqüentemente uma melhor qualidade, trazendo mais lucro para a organização.

Outra finalidade específica era entender como a qualidade de vida no trabalho pode agir como fator motivacional, e foi visto ao decorrer da pesquisa que se da através do contentamento que a organização traz para seu colaborador uma vez que consegue atingir todos os problemas físicos, psíquicos e emocionais, e proporcionando um ambiente confortável e saudável de se trabalhar.

Já o terceiro objetivo específico era averiguar como a qualidade de vida no trabalho é implantada na organização, através do estudo foi entendido que se da por meio da implantação da QVT desde as políticas da empresa, satisfazendo as necessidades da parte física e psicológica do empregado até o próprio ambiente de trabalho, tornando mais confortável e propício de se trabalhar.

Outra especificidade era compreender como a QVT pode se tornar um plano estratégico diante as demais empresas dentro de um mercado extremamente competitivo, onde foi constatado que as empresas que possui qualidade de vida no âmbito operacional têm seus

colaboradores contentes e dispostos a dar o melhor de si em prol da mesma. Com essa QVT realmente sendo praticada, a organização obtém uma maior produtividade com maior excelência em termos de qualidade do produto e ao decorrer dos tempos além de aumentar seu capital, conseqüentemente elevará sua marca no mercado sendo assim valorizada cada vez mais.

Contudo concluiu-se que a qualidade de vida no trabalho é algo de suma importância, pois quando implantada dentro de qualquer organização, cuida do bem estar dos colaboradores tanto na parte interna como também na externa, tornando-o cada vez mais satisfeito, fazendo com que faça seu trabalho com excelência e qualidade, além de tornar-se satisfeito com o ambiente de trabalho, a empresa será beneficiada e a sua marca será bem vista para o mercado, pois como visto na pesquisa, todo colaborador satisfeito com as condições oferecidas tende a divulgar de maneira positiva o nome dessa organização.

Enfim, qualidade de vida no trabalho (QVT) é toda essa preocupação que a empresa mostra ter com o seu colaborador, visando sempre o bem-estar, satisfação dos desejos e necessidades com os mesmos, não simplesmente mostrar essa preocupação, mas para que realmente funcione tem que ser colocada em prática, com isso sem dúvida a empresa tende a ter um grande sucesso em tudo aquilo que depender de seus clientes internos, ou seja, de seus colaboradores.

Referências

BARBOSA, C. *Qualidade de vida e a motivação no trabalho*. Fundação Educacional do Município de Assis, 2014.

BUENO, M. Gestão pela qualidade total: uma estratégia administrativa. *Revista Qualidade Total*, 2010

CARVALHO, J.F. MARTINS, E.P.T.; LÚCIO, L.; PAPANDÉIA, P.J. *Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações*. 7ª. Ed. São Paulo: Educa em foco, 2013.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FIGUEREDO, ROSEMARA GIZZE. *Qualidade de vida no trabalho versus desempenho organizacional*. Universidade de Maringá. Paraná, 2016.

GALEANO, RONIE; VIEIRA, V. A; ARAÚJO, KÊNIA. *A Qualidade de vida no trabalho*

como fator de influência no desempenho organizacional. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, 2010.

Gil, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*/ 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2016.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2º ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MACHADO, S.S. *Gestão da qualidade – inhumas*: IFG; Santana Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2012.

MAINARDES E.W, LOURENÇO L, TONTINI G. Percepções dos conceitos de qualidade e gestão pela qualidade total: estudo de caso na universidade. *Revista Gestão Organizacional*, 2010.

MATOS P.C. *Tipos de revisão de literatura*. Faculdade de Ciência agrônômica. Botucatu, 2015.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS Ernani Cesar. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. – 2. Ed. – Rio Grande do Sul: Feevale, 2013

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

TOMAZ W.L.; SOUZA A.I.; GORDONO F.S.; ESPERIDÃO M.; PEREIRA E.P. A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP. *Revista Conbrad*. Vº. 1, nº 3, São Paulo, 2016.

●

Como citar este artigo (Formato ABNT):

BEZERRA, Anailson Caetano; DINIZ, Hilda Roberta Pereira Lima. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Industrial. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, Dezembro/2019, vol.13, n.48, p. 609-621. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 23/11/2019

Aceito: 29/11/2019