

Percepção da motivação e qualidade de vida e no trabalho.

Kaira Cazarotto¹

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade buscar entender a percepção entre as variáveis motivação e qualidade de vida no trabalho em uma empresa de artigos funerários. O papel do líder dentro de uma organização tem grande influência no comportamento de seus colaboradores. É de extrema importância compreender as necessidades de ambas as partes, na qual foram aplicados dois questionários online para líderes e liderados, onde, na primeira fase exploratória, foi utilizado um formulário com perguntas abertas, a partir deste, com as respostas mais citadas, elaborou-se o segundo e último formulário, com a fase descritiva, contando com afirmativas de múltipla escolha. Este estudo classifica-se quanto à abordagem qualitativa. Através dos resultados obtidos, pode-se observar dentre os principais que o trabalho realizado é importante para a maioria, o horário de trabalho é um dos destaques positivos entre a equipe, a relação com os líderes é boa e além de algumas pessoas concordarem que o número de funcionários é suficiente, algumas discordam totalmente. Com base nos resultados, ao final deste artigo foram apresentadas algumas sugestões para a empresa.

Palavras-chave: Motivação. Organização. Qualidade de vida e no trabalho.

ABSTRACT

The purpose of this article is to seek to understand the perception between the variables motivation and quality of life at work in a funeral goods company. The role of the leader within an organization has a great influence on the behavior of its employees. It is extremely important to understand the needs of both parties, in which two online questionnaires were applied to leaders and followers, where, in the first exploratory phase, a form with open questions was used, from this, with the most cited answers, elaborated the second and final form is the descriptive phase, with multiple choice statements. This study is classified according to its qualitative approach. Through the results obtained, it can be seen among the main ones that the work carried out is important for the majority, working hours are one of the positive highlights among the team, the relationship with leaders is good and in addition to some people agreeing that the number of employees is sufficient, some completely disagree. Based on the results, at the end of this article some suggestions for the company were presented.

Key-words: Motivation. Organization. Quality of life and work.

¹ Acadêmica do Curso de Administração da Universidade de Passo Fundo. E-mail: 184975@upf.br

1 INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral que o setor funerário é um dos setores que prevalecerá no mercado de trabalho e no mundo, visto que, a partida física de um ser humano é inevitável, tornando assim o ramo em constante crescimento. Assim como todo o serviço, é de extrema importância que o mesmo seja prestado, fabricado e entregue com qualidade. Para que isso se torne possível, é necessário que os colaboradores da equipe estejam preparados para o trabalho diário. Tudo tem seu início em um bom ambiente de trabalho, começando pela qualidade de vida que estes funcionários recebem. Logo após, trata-se de motivação que os mesmos precisam ter para que tudo possa fluir como o esperado.

O mercado atual está progressivamente mais competitivo, e isso só tende a aumentar. Por tanto, as organizações que pretendem continuar inseridas no mercado com uma boa posição devem se preocupar com o desempenho de seus colaboradores, visto que, estes são a base para o crescimento e funcionamento de uma empresa. A partida inicial se dá através dos líderes da organização, os mesmos devem investir em ferramentas que agreguem valor ao funcionário. Como os mesmos passam a maior parte de seu tempo neste lugar, é importante que o ambiente seja leve, com uma boa relação interpessoal.

Um problema interno que vem afetando as organizações é a desmotivação dos colaboradores que nela atuam. Este empecilho interfere diretamente na produção e entrega do serviço atual e futuro. Muitas vezes há resistência por parte da liderança em não querer dar a devida importância para esta variável que pode ser a chave para um bom desempenho. É importante buscar saber quais são as reais necessidades da empresa e do colaborador, para assim, treinar uma equipe preparada.

Diante do exposto, este artigo apresenta a seguinte pergunta: **Qual é a percepção entre motivação e qualidade de vida e no trabalho em uma empresa de artigos funerários?**

Objetivo Geral: Este estudo tem por finalidade compreender a percepção entre a motivação e a qualidade de vida e no trabalho na empresa em questão.

Uma empresa que traça seus objetivos pensando em levar o sucesso junto com quem contribui para que tudo se torne realidade estará no caminho certo. A partir do momento em que o funcionário trabalha em um ambiente físico adequado e motivado, a empresa irá obter somente lucros. Treinar e motivar um funcionário é um diferencial, onde, trará melhores resultados, com isso, a tendência é ter sua marca bem vista diante do mercado e seus concorrentes.

Este artigo terá como continuidade em seu segundo capítulo à fundamentação teórica onde tratará de conceitos, no terceiro capítulo apresentará os procedimentos metodológicos, com os métodos de pesquisa utilizados, no quarto ocorre a apresentação e análise dos resultados, por fim no quinto e último capítulo é exposta as considerações finais do estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados os conceitos relevantes para a motivação e qualidade de vida no trabalho.

2.1 MOTIVAÇÃO

Para Vergara (2016, p.42) “Motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa [...], é, absolutamente, intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores”. Já para Gil (2019, p.220) “Motivação é a força que estimula as pessoas a agir”.

Basicamente, a variável motivação, é de extrema relevância tanto no dia a dia das organizações quanto na vida pessoal de um ser humano, precisa-se dela para saber que somos capazes, com ela, todo funcionário irá buscar saber mais. Ajuda-nos para que possamos exercer qualquer tipo de atividade, sendo executada da melhor maneira.

A motivação pode vir atrelada em decorrência do reconhecimento que é vindo por parte do gestor para o colaborador. Ser valorizado pelo empenho e resultados agregados em uma organização faz toda a diferença. Sendo assim, a dedicação do colaborador irá se manter e o mesmo poderá ter visão de futuro na empresa.

Motivação na perspectiva de Robbins (2010, p.196) “um processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta”.

2.1.1 Teorias da motivação

Dentre as teorias motivacionais, o foco será para as duas seguintes: A Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria das Necessidades de McClelland.

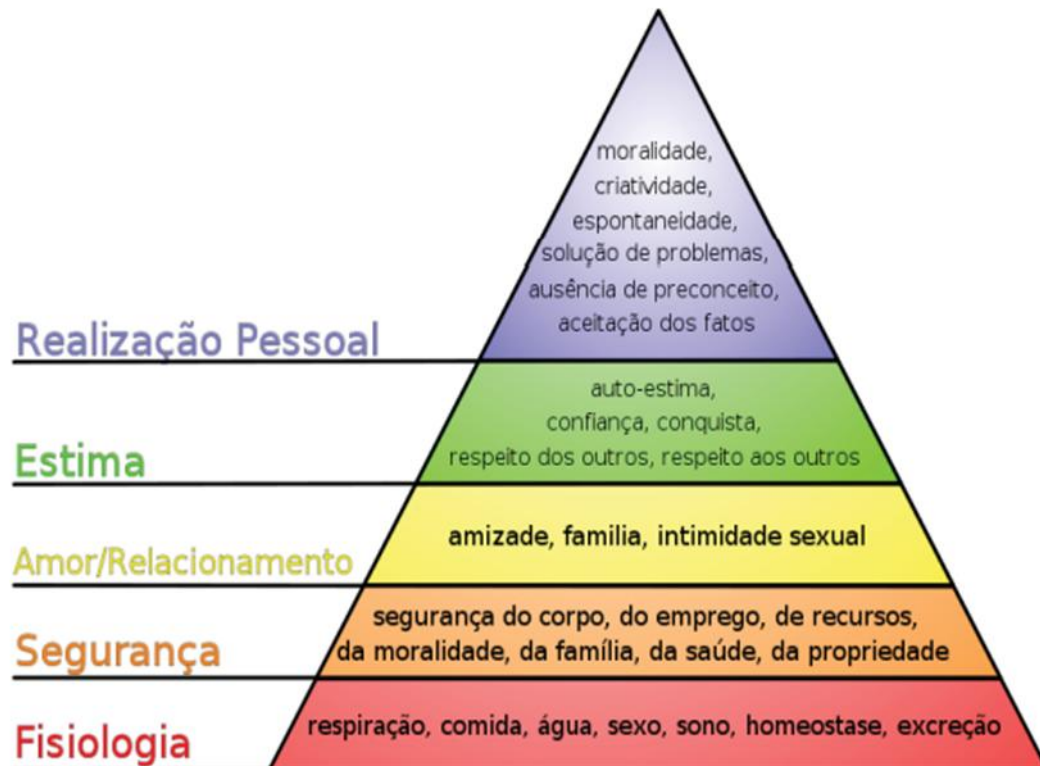
2.1.2 Teoria das Necessidades de Maslow

Maslow desenvolveu sua teoria, referindo-se as necessidades humanas. Segundo Vergara (2016, p. 44) “Tais necessidades estão organizadas hierarquicamente e a busca de satisfazê-las é o que nos motiva a tomar alguma direção”.

Mencionam-se os dois tipos de necessidades, onde as mesmas estão divididas em primárias e secundárias. As necessidades primárias são as fisiológicas onde remetem à sobrevivência das pessoas, podendo citar a fome e sede por exemplo. E também a segurança, que aborda proteção, como o próprio nome já diz. No entanto as necessidades secundárias tratam de afetivos-sociais, estima e auto realização.

A pirâmide de Maslow é representada da seguinte maneira:

Figura 1- Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: Chiavenato (2009, p.53).

2.1.3 Teoria das Necessidades de McClelland:

Esta teoria também nos mostra sobre a questão das necessidades. Observam-se três, sendo elas: poder, afiliação e realização. Ele ainda menciona Vergara (2016, p. 45) “não nascemos com tais necessidades; elas são adquiridas socialmente”.

2.1.4 Motivação de equipe e liderança

Pode-se dizer que estas duas variáveis “andam” no mesmo caminho. Diante do surgimento de um problema, o bom líder trabalha em cima do mesmo como uma grande oportunidade de aprendizagem e crescimento, tornando-se uma figura de espelho para seus liderados. Portanto, segundo Robbins (p.101) “A confiança é a essência da liderança, porque é impossível liderarmos pessoas que não acreditem em nós”.

De acordo com Khoury (2009, p. 1), “Liderança é uma atitude que requer múltiplas habilidades para ser exercida com eficiência, trata-se de um reconhecimento e não apenas do exercício de autoridade”.

Para Barbieri (2014, p. 204), “Uma equipe de trabalho é um grupo em que os esforços individuais resultam em um nível de desempenho maior do que a soma das contribuições individuais. A equipe gera uma sinergia positiva por meio do esforço coordenado”.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Ferreira (2013, p.117) “A qualidade de vida no trabalho pode afetar a produtividade e ser um diferencial para empresa, uma vez que uma pessoa satisfeita e motivada tende a produzir melhor e com mais qualidade”.

Já para Gramms e Lotz (2017, p. 17) “A gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) é, por definição, o conjunto de estratégias que têm como objetivo diagnosticar, promover, acompanhar e monitorar ações para a saúde, o bem-estar e a satisfação do profissional”.

Ainda, para Chiavenato (2021, p. 86) “A QVT afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual, a motivação para o trabalho, a adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, a criatividade e a vontade de aceitar mudanças e de inovar”.

França acredita que:

Embora, historicamente, QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social. (FRANÇA, 2012, p. 175).

Ainda para França (2012, p. 32) “Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto a pressões, conciliação de expectativas entre trabalho, família e consumo, sinais de stress, hábitos alimentares e cuidados físicos, estilos de vida, impactos tecnológicos”.

Romero (2013, p. 142) “a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de estratégias e ações para melhorar as condições de trabalho, buscando aumentar os resultados”.

2.2.1 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.

Neste espaço, apresentam-se alguns dos modelos de qualidade de vida no trabalho.

2.2.2 Modelo de Walton

Este modelo diz respeito à identificação de fatores que estão relacionados ao bem-estar e satisfação das pessoas em seus trabalhos.

No quadro 01 é apresentado o modelo, com suas oito variáveis.

Quadro 1- Fatores de QVT

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	1-Renda (salário) adequada ao trabalho 2-Equidade interna (contabilidade interna) 3-Equidade (compatibilidade externa)
2. Condições de saúde e segurança no trabalho	4- Jornadas de trabalho 5- Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6-Autonomia 7-Significado da tarefa 8-Identidade da tarefa 9-Variedade de habilidades 10-Retroação e retroinformação
4- Oportunidades de crescimento e segurança	11- Possibilidades de carreira 12- Crescimento profissional 13-Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14-Igualdade de oportunidades 15 - Relacionamentos interpessoais e grupais 16-Senso comunitário
6. Garantias Constitucionais	17-Respeito às leis e direitos trabalhistas 18-Privacidade pessoal 19-Liberdade de expressão 20-Normas e rotinas claras das organizações
7. Trabalho e espaço total de vida	21-Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22-Imagem da empresa 23- Responsabilidades sociais pelos produtos/ serviços 24-Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Walton apud Chiavenato (2005, p.452).

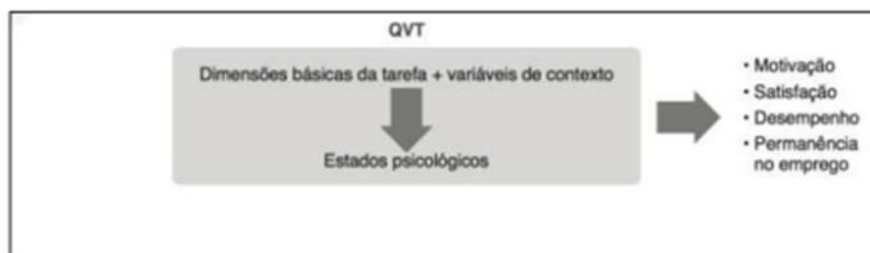
2.2.3 Modelo de Hackman e Oldham

Segundo Robins:

Os indivíduos com elevada necessidade de crescimento podem estar mais propensos a experimentar os estados psicológicos mais críticos, e a responder a eles positivamente quando seus trabalhos são valorizados do que seus colegas com baixa necessidade de crescimento e desenvolvimento. (ROBBINS, 2010, p. 233).

Na figura abaixo, pode-se ter um breve entendimento segundo este modelo:

Figura 2 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham



Fonte: Ferreira (2013, p. 143).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo busca-se a descrição dos métodos a serem utilizados para coleta dos dados pertinentes ao estudo, onde segundo Diehl e Tatim (2004, p.48) “a metodologia permite, portanto, a escolha da melhor maneira de abordar determinado

problema, integrando os conhecimentos a respeito dos métodos em vigor nas diferentes disciplinas científicas”.

O presente estudo classifica-se quanto à abordagem como sendo qualitativo, onde descrevem a complexidade de um problema e a interação de determinadas variáveis, para a compreensão e classificação dos processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de dado grupo e possibilitar o entendimento das particularidades do comportamento do indivíduo. (DIEHL; TATIM, 2004).

A abordagem escolhida irá proporcionar um melhor resultado, visto que, a própria abordagem qualitativa gera mais detalhes das respostas obtidas.

A pesquisa teve duas etapas, a primeira se classifica como exploratória, que Gil (2007, p. 41) “Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

A segunda etapa, descritiva, que para Diehl e Tatim (2004, p. 54) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.”

Classifica-se como estudo de caso, na qual para Gil (2007, p. 54) “O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

As variáveis de análises que surgiram neste estudo são apresentadas como: este é um lugar de convivências agradáveis; o trabalho que eu realizo é importante pra mim; o horário de trabalho é adequado; a comunicação da empresa é adequado; as condições de trabalho são adequadas; a remuneração salarial é justa; o número de funcionários é suficiente; a relação com os líderes é boa; o ambiente de trabalho é agradável; a empresa valoriza o funcionário.

Diehl e Tatim caracterizam população como “um conjunto de elementos passíveis de serem mensurados com respeito às variáveis que se pretende levantar” (2004, p. 64).

A intenção da amostra seria censitária, formada pelos gestores e funcionários da empresa, em número totalizam 04 gestores e 29 funcionários. Os respondentes participantes da primeira fase da pesquisa foram os 04 gestores e 28 funcionários já na segunda fase os respondentes além dos 04 gestores teve as respostas de 22 funcionários, isso por se tratar de questionários online onde nem todos responderam. Os dados aqui coletados definem-se como primários, visto que, sua coleta ocorreu diretamente com os gestores e funcionários da empresa.

Diante das técnicas existentes de coleta de dados, o instrumento utilizado para a coleta de dados foram questionários, onde Diehl e Tatim, explicam que “o questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas”. O primeiro aconteceu com questões abertas para identificar os pontos positivos e negativos na visão dos funcionários e gestores.

Já o segundo com afirmativas provenientes das respostas obtidas no questionário anterior, esse com questões de múltipla escolha. Os mesmos foram enviados individualmente para cada colaborador e gestor via WhatsApp nos dias 29/08/2023 e 18/10/2023 pela acadêmica, com autorização da gerência. Os respondentes tanto da primeira fase como da segunda foram os gestores e funcionários da empresa, onde alguns não responderam por se tratar de questionários online.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e analisados os dados obtidos através da pesquisa. Também se apresenta sugestões de algumas questões com o intuito de ajudar a empresa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa estudada é uma empresa de artigos funerários, localizada na cidade de Constantina-RS, onde possui 18 anos de atuação no mercado, atendendo clientes de diversos estados. Seus funcionários estão distribuídos em setores de montagem de arcos e coroas, fabricação de edredons, roupas, realização das entregas, além da parte administrativa.

4.2 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS EM RELAÇÃO ÀS RESPOSTAS DOS COLABORADORES

Nesta etapa foi disponibilizados questionários com perguntas abertas, foram três perguntas onde se perguntava sobre os aspectos positivos e negativos no trabalho, e para comentar sobre como se sente no mesmo. Diante disso encontrou-se as seguintes respostas apresentadas nas tabelas:

Tabela 1: Aspectos positivos

Respostas dos colaboradores	Frequência
Relação interpessoal	16
Local agradável para trabalhar	6
Trabalho bom	4
Valorização	4
Empresa séria	4
Horário de serviço	3
Liberdade de expressão	3
Boa relação com os líderes	3
Trabalho em equipe	2
Busca para um melhor ambiente	2
Outros	5

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Diante das respostas obtidas pelos colaboradores da empresa, destaca-se a relação interpessoal, onde, pode-se perceber que as amizades são um ponto forte e positivo. Em um grande grupo de funcionários que trabalham juntos é de extrema importância ter uma relação entre colegas, visto que, isto interfere na produtividade, pois o ambiente está em harmonia. O local agradável para trabalhar também ganhou destaque, onde também é fundamental que o colaborador sinta-se bem e goste de estar em seu ambiente de trabalho.

Em relação aos aspectos negativos no trabalho, os colaboradores destacaram as seguintes questões:

Tabela 2: Aspectos negativos

Respostas dos colaboradores	Frequência
Conflitos	6
Salário	5
Poucos funcionários	4
Saúde	4
Falta de organização	4
Funcionários agindo como chefe	3
Não tem	3
Falta de reconhecimento	2
Perca do vale alimentação	2
Outros	7

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Dentre os aspectos negativos evidenciados pelos colaboradores, destacam-se os conflitos entre colegas. É comum em um grande grupo existir as famosas fofocas, esta que é a grande geradora dos conflitos, além de interferir na saúde mental dos indivíduos ali presentes.

No quesito salário, os mesmos destacam como sendo um ponto negativo, onde a remuneração não sendo adequada acaba interferindo significativamente na motivação do funcionário.

Tabela 3: Como se sente no trabalho

Respostas dos colaboradores	Frequência
Gosta do trabalho	24
Bem	13
Boa equipe e colegas	5
Convivência entre colegas não agradável	5
Em casa	4
Falta de valorização	4
Compreensão da gerência	3
Oportunidade	2
Sentimento de família	2
Outros	2

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação a como se sentem no trabalho, diante das respostas percebe-se que a maioria se sente bem e gosta do trabalho. É de fundamental importância que os funcionários se sintam bem e que gostem do seu trabalho, onde terá resultado em sua produtividade além de obter satisfação pessoal.

4.3 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS DOS GESTORES EM RELAÇÃO AO TRABALHO DOS EMPREGADOS

Foram aplicadas as mesmas perguntas abertas para os gestores, onde os mesmos deviam relacionar as questões com o trabalho dos empregados. Diante disso obteve-se as seguintes respostas que são apresentadas na tabela quatro.

Tabela 4: Aspectos positivos no trabalho dos empregados

Respostas dos gestores	Frequência
Dedicação	3
Qualidade	2
Pontualidade	2
Comprometimento	2
Outros	4

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Percebe-se que os líderes da empresa, reconhecem a dedicação que seus colaboradores têm com a empresa, além da qualidade do serviço prestado, pontualidade e comprometimento. Todos essenciais para que o trabalho seja realizado com eficiência.

Tabela 5: Aspectos negativos no trabalho dos empregados

Respostas dos gestores	Frequência
Conversas paralelas	3
Desentendimentos	3
Às vezes, falta de rendimento	2
Às vezes, falta de comprometimento	1

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No que diz respeito aos pontos negativos, os líderes destacam as conversas paralelas e desentendimentos entre os funcionários, o que acaba por sua vez afetando diretamente na produtividade, tendo ela reduzida.

Tabela 6: Comente o que sente necessidade em relação ao trabalho dos empregados

Respostas dos gestores	Frequência
Dedicação	3
Responsáveis	1
Muita conversa	1
Intrigas entre colegas	1
Boa equipe, independente de setor	1
Com a colaboração de todos, a empresa tende a crescer	1

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4.4 SEGUNDA ETAPA DA PESQUISA

Nesta segunda etapa, utilizou-se as afirmativas provenientes das respostas do questionário anterior com maior frequência para assim elaborar o último questionário com afirmativas de múltipla escolha. Com as escolhas dos líderes e colaboradores obteve-se:

Para uma melhor compreensão, evidencia-se a legenda abaixo:

- 1 Concordo plenamente
- 2 Concordo em partes
- 3 Não concordo nem discordo
- 4 Discordo em partes
- 5 Discordo totalmente

Tabela 7: Afirmativas

Afirmativas	1	2	3	4	5
Este é um lugar de convívios agradáveis	11	13	3	1	1
O trabalho que eu realizo é importante pra mim	22	3	0	1	0
O horário de trabalho é adequado	25	1	0	0	0
A comunicação da empresa é adequada	10	14	1	1	0
As condições de trabalho são adequadas	17	6	2	1	0
A remuneração salarial é justa	6	10	2	5	3
O número de funcionários é suficiente	10	7	0	1	8
A relação com os líderes é boa	19	5	0	2	0
O ambiente de trabalho é agradável	15	8	0	2	1
A empresa valoriza o funcionário	10	10	1	3	2

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Vale destacar que além dos quatro líderes apenas vinte e dois funcionários responderam esta segunda fase.

Dentre as 10 afirmativas destaca-se que a maioria dos respondentes concorda que o trabalho que realizam é importante para eles, o horário de trabalho é adequado, além de a maioria destacar que a relação existente com os líderes é boa. Vale destacar que questão de valorização do funcionário, obteve-se um empate de concordo plenamente e concordo em partes. Além de 08 pessoas discordarem totalmente quando se diz que o número de funcionários é suficiente.

4.5 SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES

Após a análise dos resultados alcançados, pode-se perceber o que a empresa precisa melhorar, para isso, sugere-se que a empresa precisa dar atenção aos conflitos que existem entre os funcionários, com palestras e treinamentos para que o ambiente seja de relações agradáveis, ajudando na saúde mental dos integrantes.

Sugere-se uma descrição e análise de cargos, para assim ver aonde é preciso aumentar o quadro de funcionários, de acordo com a necessidade da empresa, para que além de aumentar a produtividade não sobrecarregar os funcionários já existentes. Também é relevante para a distribuição das tarefas.

No que diz respeito à valorização do funcionário, um aumento salarial, bonificações ajudariam na melhora da qualidade de vida, onde consequentemente aumentaria a motivação dos colaboradores. Para Chiavenato (2020, p. 263) “Os processos de recompensar pessoas constituem os elementos fundamentais para incentivo, motivação e engajamento dos colaboradores”.

A iniciativa de entrega de feedbacks para cada colaborador também é uma sugestão interessante para que eles se sintam valorizados além de acompanhar os resultados, onde irão saber o que precisa ser melhorado e através de comentários positivos possam incentivar o colaborador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização do presente estudo, pode-se obter a percepção da motivação e a qualidade de vida no trabalho. Visto que tanto os funcionários quanto os gestores passam a maior parte de seu dia dentro da organização, a comunicação é de extrema importância para que haja um ambiente agradável e produtivo.

Na análise, no que diz respeito ao número de funcionários, entende-se que a quantidade atual não está sendo suficiente para atender a demanda, por isso, nesse sentido acredita-se que os gestores devem procurar mais colaboradores, que possam agregar na produtividade e não sobrecarregar os que já atuam.

Os objetivos deste trabalho foram alcançados, através das respostas obtidas nos questionários, percebe-se que a motivação e a qualidade de vida andam no mesmo caminho.

Acredita-se que se a empresa buscar pequenas melhorias e continuar atuando com os pontos positivos destacados irá obter um melhor resultado e ambiente organizacional, visto que o sentimento de família e relação interpessoal é grande para os colaboradores. Este trabalho ajudará a empresa a ter uma ampla visão do ponto de vista de seus funcionários, para um melhor planejamento e ação.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENTO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel da gestão do talento humano. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas**: como desenhar o trabalho e conduzir o desempenho. São Paulo: Atlas, 2021.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo: Pretice Hall, 2004.

FERREIRA, Patricia Itala. **Série MBA Gestão de Pessoas**: Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho. 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2012

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis estratégicos. São Paulo: Atlas, 2019.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão de qualidade de vida no trabalho**. 2. ed. Curitiba: InterSaberes, 2017.p.17.

KHOURY, Karim (Org.). **Liderança é uma questão de atitude**. 3. ed. São Paulo: Senac, 2009.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2010.

ROBBINS, Sthephen P. **Lidere e inspire**: a verdade sobre gestão de pessoas. Editora Saraiva. 1ed

ROMERO, Sonia Mara Thater; COSTA E SILVA, Selma França; KOPS, Lucia Maria. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Inter Saberes, 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2016.