

## Qualidade Vida no Trabalho (QVT): uma análise com os colaboradores de uma empresa de ônibus



Ana Maria Magalhães Correia (UFPB)  
[anamagalhaes@ccaef.ufpb.br](mailto:anamagalhaes@ccaef.ufpb.br)

Helen Silva Gonçalves (UFPB)  
[helenmep@gmail.com](mailto:helenmep@gmail.com)

Armstrong Martins da Silva (UFPB)  
[armstrongmartins@gmail.com](mailto:armstrongmartins@gmail.com)

*O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganhou espaço nas discussões nas organizações e nos centros acadêmicos, sendo vista como mais uma estratégia de negócio, que possui como objetivo reter talentos para assim alcançar maior produtividade e retorno financeiro. A partir das considerações iniciais, nesta pesquisa procurou-se saber qual a percepção dos colaboradores de uma empresa de ônibus em Mossoró/RN com relação aos fatores e critérios determinantes da existência de QVT? O objetivo principal do estudo foi identificar os fatores e critérios determinantes da QVT na percepção dos colaboradores da empresa pesquisada. Quanto à forma de abordagem do problema, essa pesquisa apresenta caráter qualitativo, buscando-se interpretações analíticas indutivas por parte do pesquisador e quantitativa, por meio da análise estatística descritiva. É um estudo exploratório e descritivo quanto as características por meio do modelo de QVT utilizado na empresa caso. A amostragem foi não-probabilística por acessibilidade, onde se analisou a qualidade de vida no trabalho na percepção de 14 colaboradores. Para a análise do questionário, utilizou-se a Escala tipo Likert de cinco pontos. A empresa de ônibus estudada, na opinião de seus colaboradores, possui nível de insatisfação que merece atenção no que se refere às variáveis: compensação justa e adequada, condições de trabalho e espaço total de vida.*

*Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Transporte público; Colaboradores.*

## 1. Introdução

De acordo com Queiroz (2014), uma atenção maior é dada ao ambiente de trabalho pois torna-se cada vez mais imperativa a preocupação com o desgaste e a fadiga do trabalhador frente ao desenvolvimento de suas atividades laborais. Partindo dessas premissas, tem-se observado que a busca pela satisfação relacionada ao ambiente de trabalho apresenta-se de forma crescente, trazendo à tona uma preocupação diferenciada por parte dos gestores de grandes empresas e instituições, com a qualidade de vida no trabalho.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho ganhou espaço nas discussões nas organizações e nos centros acadêmicos, sendo vista como mais uma estratégia de negócio, que possui como objetivo reter talentos para assim alcançar maior produtividade e retorno financeiro. “A QVT está fortemente associada a atitudes e comportamentos das pessoas e ao desenho organizacional de seu ambiente de trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 149), buscando sempre a harmonia de ambos.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho deve ser uma característica a ser incorporada intensamente pelas organizações na esperança de promover um envolvimento e motivação do ambiente de trabalho, propiciando assim um incremento da produtividade. Nesse sentido, é preciso compreender que o funcionário para produzir o esperado e ter uma evolução profissional e conseqüentemente seu desempenho, precisa estar satisfeito com o trabalho realizado e com sua organização (SHIGUNOV NETO; GOMES, 2002, p. 16).

Desse modo, Fernandes (1996) afirma que a QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica, pelo fato das organizações sofrerem mudanças constantes, como também contingenciais, dependendo da realidade de cada organização e do contexto que está inserida. Entretanto, vale salientar que no entendimento desta gestão dinâmica, fatores físicos não devem exclusivamente ser considerados, mas devem ser levados em conta também fatores psicológicos e sociais, pois estes interferem igualmente no desempenho e satisfação das pessoas no local de trabalho.

Nesse sentido, um dado importante que deve ser salientado é que o estudo desenvolvido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida - ABQV (2018), apontou que cerca de 85% das empresas brasileiras já implantaram iniciativas direcionadas e voltadas ao bem-estar dos funcionários, e 60% estão trabalhando na estruturação de programas de QVT mais completos. Não é à toa que Bom Sucesso (2002) indica a expansão da QVT em todos os espaços empresariais, públicos e privados, a partir da década de 90, vindo a integrar, inclusive, os trabalhos literários, acadêmicos e científicos que tratassem de comportamento organizacional,

além dos programas de qualidade total, sendo dali em diante observado crescente destaque para o tema, fosse nos discursos acadêmicos, em conversas informais no âmbito empresarial e, até mesmo, na mídia.

O setor de transportes possui entidades, sem fins lucrativos, como o Serviço Social do Transporte (SEST) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) que possuem uma “assistência ao trabalhador, priorizam, ainda, na área de saúde, esporte, lazer e cultura, a prevenção de doenças, a promoção e a preservação das condições saudáveis dos indivíduos, o bem estar físico e mental e a inclusão e integração do indivíduo na sociedade” (SEST, 2019), ajudando na construção de um bem estar profissional e pessoal.

A partir das considerações iniciais, nesta pesquisa procurou-se saber qual a percepção dos colaboradores de uma empresa de ônibus em Mossoró/RN com relação aos fatores e critérios determinantes da existência de QVT? O objetivo principal do estudo foi identificar os fatores e critérios determinantes da QVT na percepção dos colaboradores da empresa pesquisada.

## **2. Fundamentação Teórica**

### **2.1 Abordagem conceitual de QVT**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge na necessidade de atuar mais profundamente na questão das condições de trabalho, desde as práticas e processos organizacionais, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento (SCHIRRMESTER E LIMONGI-FRANÇA, 2010).

A QVT está relacionada ao bem estar do funcionário no seu ambiente de trabalho, antes estava associada apenas a questões de saúde e segurança, porém, com a evolução das pesquisas, seu conceito foi abrangido para “[...] habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social” (LIMONGI-FRANÇA, 2004; OLIVEIRA, LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Fernandes (1996) indica como conceito de QVT, a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Nesse caso, verifica-se clara preocupação com a produtividade das empresas, sem deixar de lado o comprometimento com o bem-estar do trabalhador. Corroborando com esse pensamento, Mônaco e Guimarães (2000), afirmaram que o conceito de QVT perpassa por vários aspectos, dentre eles, a satisfação e a harmonização dos ambientes de trabalho, fixando

relação bastante próxima da produtividade.

Para Silva e De Marchi (1997), a implementação de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionaria ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. Nessa percepção, Limongi-França (2004) aborda a gestão da QVT como a articulação entre diagnóstico, políticas e programas implantados pela organização que produzam resultados positivos em relação à qualidade de vida dos empregados.

Nesse sentido, para demonstrar e identificar a QVT foram desenvolvidos modelos de mensuração da qualidade de vida no ambiente organizacional. O próximo tópico trata do modelo de Walton (1973), que foi o modelo escolhido para o desenvolvimento desta pesquisa.

## 2.2 Modelo de QVT de Walton (1973)

Walton (1973) estabeleceu critérios para identificação da qualidade de vida sendo os conceitos de QVT destacados em oito categorias descritas conforme Figura 1:

Figura 1 - Modelo de qualidade de vida de Walton (1973)

CATEGORIAS CONCEITUAIS	FATORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa
	Justiça na compensação
	Partilha nos ganhos de produtividade
	Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável
	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidade	Autonomia
	Habilidades múltiplas
	Informações sobre processo de trabalho
	Autocontrole relativo
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectiva de avanço salarial
	Segurança emprega
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
6. Constitucionalismo	Senso Comunitário
	Privacidade pessoal
	Liberdade de expressão
	Tratamento imparcial
	Direitos de proteção ao trabalhador
7. O trabalho e o espaço total de vida	Direitos trabalhistas
	Estabilidade de horários
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer e família
8. Relevância social da vida no trabalho	Papel balanceado no trabalho
	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996)

Dessa forma, o modelo de QVT de Walton (1973) mostra que são necessários, além de fatores, como segurança, constitucionalidade, compensação e saúde, aspectos psicossociais cruciais para a existência de qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, conta-se que aspectos como integração entre companheiros, relevância social do trabalho na vida e oportunidades devem estar aliadas às garantias constitucionais e estrutura ambiental em todas as estruturas organizacionais, como empresas de ônibus coletivo na qual a pesquisa se propõe a estudar.

### **3. Procedimentos metodológicos**

Quanto à forma de abordagem do problema, essa pesquisa apresenta caráter quali-quantitativa, ou seja, qualitativa já que os resultados tecem a verificação da relação entre a realidade e o objeto de estudo, buscando-se interpretações analíticas indutivas por parte do pesquisador (RAMOS; RAMOS; BUSNELLO, 2005) e quantitativa, por meio da análise estatística descritiva, que teve como objetivo descrever as variáveis em estudo, isto é, as oito dimensões propostas por Walton (1973). Caracteriza-se ainda quanto aos objetivos como um estudo exploratório, pois possui o objetivo de criar uma maior familiaridade com o problema em questão, e descritivo pois descreve as principais características por meio do modelo de QVT utilizado. Assim, após a exploração dos fatos, estes são descritos revelando as características que fazem parte do fenômeno estudado.

O ambiente escolhido para a realização deste presente estudo foi uma empresa de ônibus localizada em Mossoró/RN. O tipo de amostragem utilizada foi a não-probabilística por conveniência ou acessibilidade às informações, com o propósito de analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos colaboradores da empresa estudada. De um total de total de 26 colaboradores, foram obtidas as respostas de 14 deles. Os colaboradores foco são os responsáveis por executarem funções operacionais, administrativas e financeiras no ambiente interno, gestão e controle da empresa.

Nesse estudo foram utilizados dados primários por meio de entrevistas semiestruturadas e questionários estruturados para coletar informações quali-quantitativas, junto aos colaboradores pesquisados. O questionário estruturado elaborado por Diniz (2010) contemplando as oito dimensões propostas pelo modelo de QVT de Walton (1973) possuiu 22 questões. Para a análise do questionário, utilizou-se a Escala tipo Likert de cinco pontos, objetivando a medição das opiniões dos colaboradores. Para o levantamento dos níveis de concordância dos entrevistados em relação aos fatores investigados, os pontos 1 e 2 demonstravam insatisfação ou discordância em relação ao quesito; o ponto 3 demonstrava

neutralidade do entrevistado em relação ao quesito; os pontos 4 e 5 indicaram satisfação ou concordância ao que foi perguntado.

#### 4. Apresentação e discussão dos resultados

##### 4.1 Caracterização da empresa

A empresa de ônibus atua na cidade de Mossoró a mais de 10 anos, dividindo espaço com outra empresa de ônibus da cidade, porém. No ano de 2016, foi aberta uma licitação para prestação de serviços de transporte público para Prefeitura Municipal de Mossoró, e a empresa estudada ganhou a concorrência, o resultado foi noticiado pelo Jornal Oficial de Mossoró – JOM (2016). O contrato foi firmado no período de 24 de fevereiro de 2016 a 24 de fevereiro de 2026, dando o direito exclusivo à prestação de serviço de transportes dentro do município.

A empresa em estudo é uma empresa de pequeno porte, tendo como missão ser uma empresa reconhecida na cidade através da sua prestação de serviço de transporte público de passageiros do município. A empresa destacou-se através de algumas implantações como o Global Positioning System - GPS, ou Sistema de Posicionamento Global, aplicativo onde é possível que o passageiro acompanhe os ônibus em tempo real e facilite no momento de espera e embarque, e o direito a integração, utilizando dois ônibus e pagando apenas uma passagem.

##### 4.2 Identificação de QVT na empresa estudada

###### 4.2.1 Primeiro momento: perfil dos colaboradores

A partir das respostas dos colaboradores, foi constatado que o **gênero** que prevalece é o sexo masculino, representando um percentual de (64%), com **faixa etária** predominante entre 21 a 30 anos com o percentual de (43%). O **nível de escolaridade**, apontou um empate entre ensino médio e superior completo ambos com (36%), tendo ainda maioria de colaboradores que **trabalha** de 24 a 36 meses com um percentual de (43%) na empresa.

Tabela 1 - Perfil dos colaboradores

Gênero		Faixa etária		Nível escolaridade		Tempo de serviço	
		21 a 30 anos	43%	Ensino médio	36%	24 a 36 meses	43%
Feminino	36%	31 a 40 anos	29%	Superior completo	36%	6 a 12 meses	29%
		41 a 50 anos	14%	Ensino fundamental	21%	12 a 24 meses	29%
Masculino	64%	< 20 anos	7%	Superior incompleto	7%	-	-
		> 50 anos	7%	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

## **4.2.2 Segundo momento: análise das dimensões de QVT**

### **4.2.2.1 Compensação Justa e Adequada**

Para análise dessa dimensão (10%) dos colaboradores discordam totalmente sobre a forma de compensação e remuneração de suas atividades, outros (10%) discordam, já uma porcentagem de (26%) nem discordam e nem concordam, preferiram se abster, uma maior parcela da amostra entrevistada com percentual de (36%) concordam que estão sendo remunerados de forma justa, e por fim, uma percentual de (19%) dos colaboradores concordam totalmente.

Assim, é possível perceber que a maioria dos colaboradores entrevistados estão satisfeitos com suas remunerações e recompensas sobre as tarefas realizadas na empresa. Em conformidade com Santos, Andrade e Woehl (2015), o funcionário quando percebe que o retorno financeiro está de acordo com suas funções passa a exercer com satisfação suas atividades. Santos (2012) complementa que a remuneração que o funcionário recebe deve estar de acordo com as atividades que exerce, para que o trabalhador viva de forma digna e supra suas necessidades pessoais, econômicas e diante da sociedade.

### **4.2.2.2 Condições de Trabalho e Segurança**

De acordo com Silva et al. (2016), a qualidade de vida no trabalho é avaliada pelo ambiente de trabalho, para analisar se o ambiente é seguro e saudável. Alguns critérios são levados em consideração, tais como a jornada de trabalho, os equipamentos que os funcionários utilizam o ambiente físico, e o nível de estresse a que o colaborador está submetido. Santos, Andrade e Woehl (2015) enfatizam que o funcionário não deveria ser exposto a condições de riscos que pudessem ameaçar sua saúde, isso incluía ruídos, odor e poluição visual, pois todo o ambiente deveria contribuir para a realização de suas tarefas.

Para análise dessa dimensão, (29%) dos colaboradores responderam que concordavam com as condições de segurança, saúde e o ambiente em geral da empresa, outros (21%) concordaram totalmente, demonstrando que a maioria dos funcionários estavam satisfeitos com as condições de trabalho, porém (20%) dos entrevistados responderam que discordavam, e mais (16%) discordavam totalmente, já (14%) nem concordavam e nem discordavam dessas condições.

Assim como Santos (2012) afirma que o ambiente de trabalho deve oferecer conforto pessoal para ajudar na realização e um bom desempenho das funções, atingindo as expectativas dos funcionários, através dessa análise foi possível identificar que a maioria dos funcionários (50%)

estavam satisfeitos, apesar de ter uma parcela bastante significativa dos que discordam (36%) que o ambiente de trabalho é adequado e seguro.

#### **4.2.2.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades**

Santos, Andrade e Woehl (2015), afirmam que a empresa deve estimular os funcionários a demonstrarem suas habilidades, fazendo com que se sintam confortáveis para participar das decisões, dando sugestões, dando autonomia e enfatizando seu papel na empresa.

De acordo com a pesquisa, (46%) dos colaboradores concordam que a empresa estimula e dá liberdade na participação nas decisões, (30%) concordam totalmente, demonstrando uma abertura e descentralização da hierarquia da empresa, já (11%) se mantêm neutros, pois nem concordam e nem discordam, e apenas (9%) discordam e (4%) discordam totalmente, sendo a minoria nos resultados. Conclui-se que a maioria dos funcionários (76%) dessa empresa são estimulados e sentem-se confortáveis a dá suas opiniões e terem autonomia na tomada de decisões, realizando suas tarefas de forma mais eficiente, pois diminuem os empecilhos de hierarquias.

#### **4.2.2.4 Oportunidade de crescimento contínuo e segurança**

A motivação de um funcionário é baseada na sua expectativa de crescimento na empresa em que trabalha. Santos (2012), afirma que através de um plano de desenvolvimento em que a empresa oferece capacitação e oportunidade de todos aperfeiçoarem seus conhecimentos e habilidades, é possível gerar um crescimento profissional em seus colaboradores.

A partir dos resultados, (36%) dos funcionários concordam e (32%) concordam totalmente que a empresa fornece oportunidade de crescimento e passa segurança na permanência no emprego, (21%) nem discordam e nem concordam e (7%) discordam totalmente e (4%) discordam. Portanto, com os resultados extraídos foi possível identificar que a maioria dos funcionários (68%) tem uma visão positiva da empresa em relação ao incentivo ao crescimento e a segurança no trabalho.

#### **4.2.2.5 Integração Social na organização**

Silva et al. (2016) afirma que oportunidades iguais para todos é um dos fatores para medir o grau de integração social. Já para Santos (2012), essa integração social é medida a partir do relacionamento interpessoal e entre os funcionários dentro da empresa, gerando um senso de comunidade e comprometimento com a equipe. De acordo com Santos, Andrade e Wowhl



(2015), essa integração só será possível se não houver preconceitos, se houver uma comunicação aberta entre os colaboradores e principalmente a liberdade de expressão. Nesse sentido a maioria dos funcionários com percentual de (43%) concordam e (21%) concordam totalmente que a organização possui essas características, já (21%) ficaram neutros, nem discordam e nem concordam, e (14%) discordam totalmente.

Sendo assim, constata-se que nessa empresa possui um nível de integração social considerável, que seus funcionários (64%) possuem um bom relacionamento interpessoal com seus gestores e entre a equipe, ajudando assim no desenvolvimento de suas tarefas e aumentando a produtividade.

#### **4.2.2.6 Garantias Constitucionais**

Com base nos dados da pesquisa, é possível perceber que uma porcentagem de (43%) concordam totalmente e (29%) concordam que a empresa está cumprindo com seus deveres e com os direitos dos seus colaboradores, deixando-os assim satisfeitos e seguros, somente uma porcentagem de (14%) discordam e (14%) nem discordam e nem concordam com essa afirmação. Silva et al. (2016) define essa dimensão como sendo de suma importância tanto para a empresa e principalmente para os funcionários, pois ela é responsável por resguardar o cumprimento dos direitos trabalhistas, a liberdade dos funcionários, suas rotinas etc. O descumprimento de algum desses direitos reflete diretamente na qualidade de vida do funcionário, afetando o desempenho de suas atividades.

#### **4.2.2.7 O trabalho e o espaço total de vida**

Santos, Andrade e Woehl (2015) explicam que a qualidade de vida do funcionário no seu exercício no trabalho não pode afetar na sua vida pessoal, suas necessidades devem estar sendo atendidas, assim como o tempo de qualidade com sua família, seu lazer. As exigências no trabalho devem ser justas e com harmonia para que não prejudique seu desempenho na empresa. A pesquisa mostra que houve uma maior porcentagem com (32%) de funcionários que nem discordam e nem concordam, demonstrando que não quiseram se comprometer ou que não tinham opinião a respeito, já um percentual de (25%) concordam e (14%) concordam totalmente que a empresa atende as necessidades dos funcionários, não interferindo no seu lazer e tempo com a sua família, porém (14%) discordam e mais (14%) discordam totalmente em relação às exigências da empresa deixando a desejar ao atendimento de suas necessidades.

Essa dimensão apontou resultados bastante divididos, contudo, no geral, a maioria concordou (39%) que as exigências da empresa não afetavam no seu bem-estar, na vida pessoal, no lazer e nem no tempo com a sua família, trazendo uma harmonia e satisfação dos colaboradores.

#### **4.2.2.8 Relevância Social da Vida no Trabalho**

Essa dimensão, de acordo com Silva et al. (2016), está relacionada a percepção que o funcionário tem da empresa perante seus clientes e a comunidade, destacando a imagem da organização, sua responsabilidade social e a prestação de seus serviços.

Conforme Santos, Andrade e Woehl (2015), quando as organizações são reconhecidas pela comunidade, tornam-se desejadas pelos funcionários e clientes, influenciando até na autoestima dos colaboradores, pois é vista como um privilégio trabalhar numa organização com essa relevância para a sociedade. A partir disso, a análise descreve que um percentual de (31%) que nem discordam e nem concordam, já um percentual considerável de (26%) concordam totalmente e (24%) concordam, que a empresa em questão tem uma relevância na comunidade e presta um serviço de qualidade, porém (14%) discordam e (5%) discordam totalmente. Nesse sentido, verifica-se que a maioria dos colaboradores (50%) concordam que a empresa possui uma relevância na sociedade e assim para eles, apresentam uma relevância no trabalho.

### **5. Conclusões**

A análise da empresa de ônibus de Mossoró/RN, demonstrou que mesmo a empresa diante de dificuldades no sistema de transportes, ainda assim conseguiu estabelecer uma qualidade de vida aos seus funcionários. Através desse estudo, procurou-se identificar a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho, e a empresa demonstrou que está exercendo seu papel no que se refere a oferecer uma qualidade de vida no trabalho que reflete no serviço de transporte de passageiros, sendo relevante para a comunidade, pois presta um serviço básico de locomoção.

O intuito dessa pesquisa foi de analisar a QVT a partir do modelo de Walton (1973) e suas dimensões, a partir da visão dos colaboradores internos da empresa. Para alcançar esse objetivo foi necessária a realização da contextualização do tema, revisão de literatura, definição dos procedimentos metodológicos, aplicação do questionário aos colaboradores da empresa baseado no modelo de Walton (1973) e por fim, apresentação e análise dos resultados.

Nesse sentido, os resultados indicam que o objetivo geral e específicos foram atendidos com base na identificação dos colaboradores e nos fatores e critérios determinantes na existência da

QVT na percepção dos colaboradores que se mostrou positiva de acordo com os resultados encontrados. Assim, de acordo com os resultados, as principais dimensões que determinaram a existência da qualidade de vida no trabalho dessa empresa foram: uso e desenvolvimento de capacidades, constitucionalismo, oportunidade de crescimento e segurança e integração social no trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a empresa apresenta qualidade de vida no trabalho, de acordo com a análise dos resultados, porém observando algumas dimensões com menores percentuais como: trabalho e espaço total de vida; condições de trabalho; relevância social e compensação justa e adequada, essas devem ser aperfeiçoadas para manter o equilíbrio da empresa e a satisfação constante dos funcionários, trazendo um retorno financeiro e produtivo para a empresa.

## REFERÊNCIAS

- ABQV - Associação Brasileira de Qualidade de Vida. **Jornada de Qualidade de Vida abordou o papel das Empresas na Promoção da Saúde**. 2018. Disponível em: <https://prnewswire.com.br/releases/jornada-de-qualidade-de-vida-abqv-abordou-o-papel-das-empresas-na-promocao-da-saude/>. Acesso em 05 abr. 2019.
- BOM SUCESSO, E. P. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: QualityMark, 2002.
- DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba. 2010 152 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia, Universidade Federal da Paraíba, 2010.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- JOM - JORNAL OFICIAL DE MOSSORÓ. **Comissão permanente de Licitação I Extratos de Adjudicação, Homologação e Contrato da Concorrência Nº 40/2015 - SEMOB**. Mossoró, 26 fev. 2016. Disponível em: <<https://www.prefeiturademossoro.com.br/jom/index.php>>. Acesso em: 23 fev. 2019.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v. 4. n. 3, p. 67-88, 2000.
- OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, Art. 9, jan./jul. 2005.
- QUEIROZ, F. L. V. **Qualidade de vida no trabalho (QVT)**: estudo comparativo em três campi de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte. 105 f. 2014. (Monografia). Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA, 2014.
- RAMOS, P.; RAMOS, M. M.; BUSNELLO, S. J. **Manual prático de metodologia da pesquisa**: artigo, resenha, projeto, TCC, monografia, dissertação e tese: Rio de Janeiro, 2005.
- SANTOS, D. F. A. **Qualidade De Vida no Trabalho**: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva. 180 f. (Dissertação) Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2012.
- SANTOS, L. C. R.; ANDRADE, E. L. de; WOEHL, S. Correlação das teorias de Maslow e Walton aplicada na

análise de qualidade de vida no trabalho de profissionais de uma empresa do comércio calçadista – Curitiba/Paraná. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 24-42, jan./dez. 2015.

SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida e comprometimento: um estudo em equipes multicontratuais. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO. Anais...XIII SEMEAD, set. de 2010.

SEST/SENAT - Serviço Social do Transporte (SEST) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT). **Conheça o SEST SENAT**. Disponível em: <http://www.sestsenat.org.br/Paginas/conheca-o-sest-senat>. Acesso em 05 mar. 2019.

SHIGUNOV NETO, A.; GOMES, R. M. Reflexões sobre a avaliação de desempenho: uma breve análise do sistema tradicional e das novas propostas. **RECADM – Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**. 1ª. ed. v.1. n 1., maio de 2002.

SILVA, T. G., et al. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. **Revista Inteligência Competitiva**, v. 6, n. 4, p. 20-54, out./dez. 2016.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

WALTON, R.E. **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973.