



INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE LONDRINA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

ARIADNE GRAZIELE DE OLIVEIRA

**MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES E A INFLUÊNCIA DA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Londrina

2016

ARIADNE GRAZIELE DE OLIVEIRA

**MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES E A INFLUÊNCIA DA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Artigo apresentado ao curso Bacharel em Administração de Empresas do Instituto de Ensino Superior – INESUL como requisito para obtenção do diploma de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientadora: Prof^a. Silvia Regina Martini Del Ciel

Londrina

2016

ARIADNE GRAZIELE DE OLIVEIRA

**MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES E A INFLUÊNCIA DA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Artigo apresentado ao curso de Administração de Empresas no Instituto de Ensino Superior – INESUL como requisito para obtenção do diploma de Bacharel em Administração de Empresas.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Antonia Maria Gimenes

Prof^a. Silvia Regina Martini Del Ciel

Prof^o. Svirino Ferreira dos Santos

Prof^o. Altair Roberto Mata

Prof^a. Rosimara Isabel Rodrigues

Londrina

2016

MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES E A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Santos, Sivirino Ferreira¹, Gimenes, Antônia M.², Del Ciel, Silvia Regina M.³, Oliveira, Ariadne Grazielle⁴

RESUMO

O presente artigo visa conscientizar as organizações sobre a importância da Motivação e da Qualidade de Vida no Trabalho para seus colaboradores e a organização. Diante disso, o objetivo geral do presente artigo foi o de analisar a importância da presença da motivação no dia-a-dia dos funcionários de acordo com a teoria de Maslow. Como objetivos específicos têm-se: analisar as principais características das teorias motivacionais e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), definir a motivação na área empresarial, identificar a importância da presença da motivação e quais são os seus reflexos e os aspectos positivos relacionados à qualidade de vida sobre os funcionários, na vida pessoal e profissional. Justifica-se a relevância do presente artigo pela importância do conhecimento, análise comportamental e diferenciação de pessoas motivadas. A metodologia do presente artigo foi de caráter qualitativo, descritivo e com levantamentos bibliográficos em livros e sites de pesquisa. A motivação contribui de maneira significativa para o crescimento pessoal e profissional, pessoas motivadas costumam encarar os desafios de forma mais simples e convictas de que o objetivo desejado será alcançado. Sendo assim, conclui-se que têm mais qualidade de vida, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) contribui para a geração de condições que motivem os profissionais, através de um ambiente de trabalho saudável, reconhecimento profissional e identificação das necessidades e desejos dos colaboradores.

Palavras-chave: Motivação. Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação.

ABSTRACT

This article aims to make the organizations aware of the importance of Motivation and Quality of Life at Work for its employees and the organization. Therefore, the general objective of this article was to analyze the importance of the presence of motivation in the daily life of employees according to Maslow's theory. Specific objectives are: to analyze the main characteristics of motivational theories and Quality of Life at Work (QWL), to define the motivation in the business area, to identify the importance of the presence of motivation and what are its reflexes and the related positive aspects The quality of life over employees in personal and professional life. The relevance of this article is justified by the importance of knowledge, behavioral analysis and differentiation of motivated people. The methodology of the present article was qualitative, descriptive and with bibliographical surveys in books and research sites. Motivation contributes significantly to personal and professional growth, motivated people often face the challenges more simply and convinced that the desired goal will be achieved. Therefore, it is concluded that they have a better quality of life, Quality of Life at Work (QWL) contributes to the generation of conditions that motivate professionals, through a healthy work environment, professional recognition and identification of the needs and desires of the contributors.

Key-words: Motivation. Quality of Life at Work. Satisfaction.

¹Administrador, Especialista em Empreendedorismo, Consultor, Palestrante, Professor e Coordenador Universitário, ²Graduada em Administração, Especialista em Gestão de Negócios, RH e Gestão de Pessoas, Coordenadora do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Logística e Finanças – INESUL, ³Licenciada em Psicologia, Pós-graduada em Psicopedagogia Clínica e Institucional, Pós-graduada em Comportamento e Gestão de Pessoas, ⁴Acadêmica do Curso de Administração de Empresas – INESUL.

INTRODUÇÃO

A crescente competitividade na área empresarial exige dos colaboradores um alto nível de motivação para que assim consigam executar todas as suas tarefas com eficiência e de forma eficaz, alcançando resultados satisfatórios para as organizações.

Motivação é uma junção de motivos que influenciam diretamente na conduta de um indivíduo em qualquer área de sua vida.

Assim, a motivação do funcionário em seu trabalho, influencia na realização e no cumprimento de suas tarefas. Quanto mais ele estiver motivado, melhor irá realizar o suas tarefas.

A motivação é algo essencial para o sucesso profissional e para o aumento da produtividade e até mesmo para melhorar o convívio diário nas empresas.

Cada vez mais as organizações têm valorizado a dedicação e o comprometimento dos colaboradores, pois de modo geral, isso ajuda no crescimento da empresa, pois um colaborador dedicado e motivado produz muito mais e tem prazer no que faz, proporcionando ao mesmo qualidade vida.

A qualidade de vida no trabalho está ligada à criação de um ambiente que propicie adequadas condições de trabalho para todos os colaboradores, de forma que as pessoas que fazem parte da organização sintam-se cada vez mais motivadas e satisfeitas.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um fator que deve ser analisado dentro das organizações, independente de seu porte, pois a QVT é uma ferramenta que beneficia tanto a empresa quanto o colaborador.

Para o colaborador, a QVT colabora para que o mesmo se sinta valorizado dentro da organização, para que ele se sinta parte importante da mesma, o deixando motivado para exercer melhor suas atividades.

Para as organizações, a QVT auxilia na geração de motivação, no aumento da qualidade e no nível de produtividade. A organização ganha em investir na QVT, pois colaboradores motivados e satisfeitos rendem mais, além de demonstrarem orgulho de seu local de trabalho, divulgando assim a empresa e a tornando conhecida de forma positiva.

Diante disso, o objetivo geral do presente artigo foi o de analisar a importância da presença da motivação no dia-a-dia dos funcionários de acordo com a teoria de Maslow. Como objetivos específicos têm-se: analisar as principais características das teorias motivacionais e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), definir a motivação na área empresarial, identificar a importância da presença da motivação e quais são os seus reflexos e os aspectos positivos relacionados à qualidade de vida sobre os funcionários, na vida pessoal e profissional.

Justifica-se a relevância do presente artigo pela importância do conhecimento, análise comportamental e diferenciação de pessoas motivadas.

A motivação contribui de maneira significativa para o crescimento pessoal e profissional, pois pessoas motivadas costumam encarar os desafios de forma mais simples e convictas de que no final, o objetivo desejado será alcançado. Sendo assim, têm mais qualidade de vida, pois a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) contribui para a geração de condições que motivem os profissionais, através de um ambiente de trabalho saudável, reconhecimento profissional e identificação das necessidades e desejos dos colaboradores.

A metodologia do presente artigo foi de caráter qualitativo, descritivo e com levantamentos bibliográficos em livros e sites de pesquisa.

As empresas precisam se tornar diferenciadas umas das outras para que consigam se manter no mercado, e a QVT contribui de forma significativa para a diferenciação no mercado. Pois ela auxilia na redução de problemas organizacionais, contribui no aumento da valorização e aumento de motivação no funcionário, tornando-o mais produtivo.

Pessoas felizes e motivadas tendem a produzir mais e melhor, pensando nisso, é que muitas empresas tentam aumentar a motivação de seus colaboradores recorrendo até mesmo à atividades fora do local de trabalho diário.

O presente artigo foi subdividido em três partes, sendo elas: Introdução, Desenvolvimento e Conclusão.

REFERENCIAL TEÓRICO

CONCEITO E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na atualidade as organizações estão vivenciando um cenário de grande competitividade fazendo necessário o investimento não só em tecnologias e estruturas, mas principalmente sobre a gestão de pessoas. Para tanto, os gestores devem ampliar seus olhares no que diz respeito à importância das pessoas como diferencial competitivo. Chiavenato afirma que:

A organização (ou seus gestores) reconhece que as pessoas são profundamente diferentes entre si, dotadas de personalidade própria, com história pessoal particular e diferenciada, em busca de objetivos reais e mensuráveis, não sendo mais consideradas como meros recursos da organização e as reconhecem como elementos que a impulsionam a busca de resultados, e não como agentes estáticos. (CHIAVENATO, 2008).

As pessoas precisam de um ambiente laboral que as estimulem e de acordo com Spitzer, (1997) os funcionários também têm expectativas de que o trabalho pode e deve ser estimulante; seja agradável, estimulante e desafiador, e não algo que propicie sofrimento. Portanto satisfazer as necessidades dos funcionários é o objetivo principal para que ocorra o desenvolvimento organizacional, principalmente quando se agrega valores e benefícios para a vida pessoal e profissional do colaborador, conseqüentemente para a organização.

A qualidade de vida no trabalho está ligada à criação de um ambiente que propicie adequadas condições de trabalho para todos os colaboradores, de forma que as pessoas que fazem parte da organização sintam-se cada vez mais motivadas e satisfeitas.

A qualidade de vida no trabalho sempre está atrelada a motivação do colaborador. De acordo com Sumariva e Ouriques (2010) a verdadeira vontade do ser humano é alcançar a qualidade de vida, portanto ele sempre está buscando o que lhe possa proporcionar bem-estar psíquico, físico e social, buscando sempre ter uma vida com mais satisfação.

Segundo Limongi França (2011), as empresas precisam de pessoas cada vez mais motivadas, para que assim consigam alcançar bons resultados que reflitam na qualidade e na produtividade no ambiente de trabalho. Segundo o próprio autor, a qualidade de vida está diretamente ligada a aspectos de satisfação no cargo e na valorização do trabalho, e interfere diretamente na produção e na motivação de um indivíduo dentro de seu ambiente de trabalho.

FATORES QUE PROMOVEM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As organizações e os colaboradores devem trabalhar juntos para promover o bem-estar físico e emocional, buscando a integração entre organizações e sociedade.

A QVT está relacionada à melhoria das condições físicas, aos programas de lazer, ao estilo de vida, as instalações, ao atendimento as reivindicações dos trabalhadores, à busca ampliação do conjunto de benefícios.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada ao desenvolvimento organizacional, ou seja, envolvida em aspectos de valorização do trabalho e satisfação no cargo. Para Sucesso (1998), pode-se dizer que de modo geral, a QVT abrange: Salário adequado para atender às necessidades pessoais e sociais, a empresa realiza análises para oferecer salários que atinjam as expectativas dos seus funcionários, com finalidade de que esses demonstrem a sua satisfação.

Orgulho pelo trabalho realizado, pois onde existe QVT o colaborador trabalha com orgulho, a sua atividade exercida torna-se prazerosa e ele sente prazer em contribuir com o crescimento da organização, e automaticamente torce pelo crescimento da empresa.

Vida emocional agradável, colaborador tem seu estado emocional equilibrado, o convívio diário com os colegas de trabalho é agradável e ele trata os colegas de forma afetuosa, não se altera não se sente forçado e obrigado a nada.

Autoestima, que também tem influência na QVT, pois aquele que se sente confiante não sente receio diante do novo, não tem medo de recomeçar, se sente à vontade para expor suas opiniões e não se abate com críticas.

Equilíbrio entre trabalho e lazer, já que a QVT ajuda a manter limites entre atividades relacionadas ao trabalho e o tempo livre do funcionário, buscando evitar sobrecarga e conseqüentemente queda de produtividade.

Possibilidade de uso do potencial, com o auxílio de um bom programa de qualidade de vida no trabalho, o colaborador se sente mais valorizado e preparado dentro da empresa, e com isso, busca melhorar seu trabalho e superar seus próprios desafios. Isto é bom tanto para ele, que se desenvolve profissionalmente quanto para a empresa, que tem um funcionário de qualidade.

VANTAGENS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme Shibuya, (2012), a QVT proporciona saúde física e mental aos colaboradores, pois a pessoa que exerce suas atividades em um ambiente saudável possui mais disposição no cumprimento de suas atividades diárias, refletindo positivamente tanto na vida profissional quanto na vida familiar.

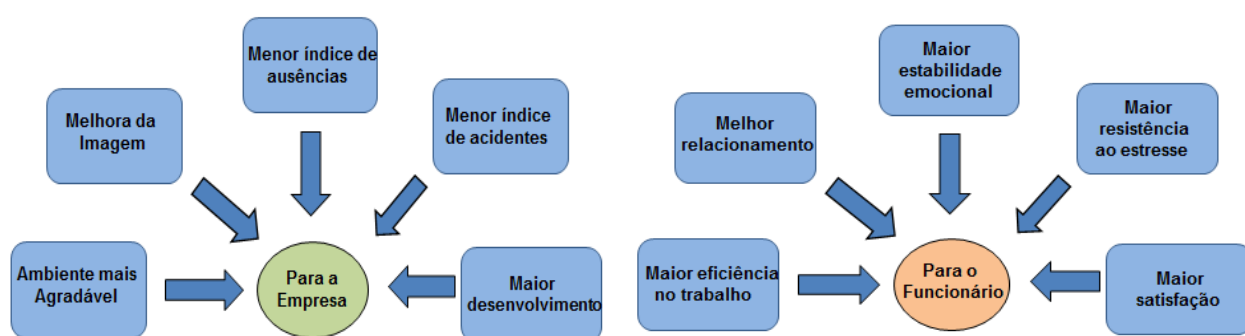
Na carência da QVT, o colaborador já vai para o trabalho desmotivado e cansado, sentindo-se irritado, não interage com os colegas de trabalho, não consegue atingir as metas de produtividade, não se preocupa com o coletivo. A presença da QVT proporciona várias vantagens para uma organização, dentre essas vantagens, cito:

Os funcionários motivados são mais empenhados com o trabalho, todos os colaboradores se sentem envolvidos e interessados aos assuntos que envolvem crescimento e melhoria da empresa.

Quanto ao menor índice de ausências, os colaboradores se sentem mais satisfeitos no ambiente de trabalho, refletindo essa satisfação na saúde do colaborador e no interesse em ir ao trabalho. O número de faltas sem justificativa diminui e o número de atestados médicos reduzem significativamente.

Além disso, a presença da QVT proporciona maior produtividade, maior ânimo e empenho dentro do ambiente de trabalho e clima organizacional muito mais agradável.

Figura 01- Vantagens da implementação de programas de QVT.



Fonte: Própria autoria, (2016).

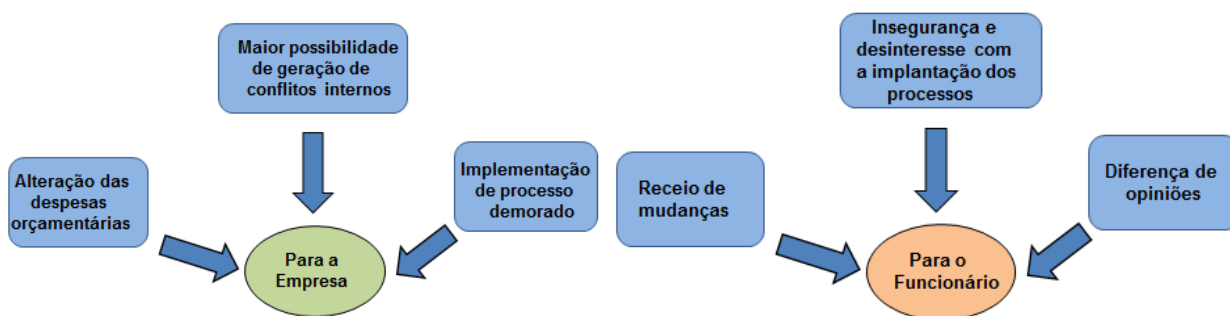
DESVANTAGENS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Embora os programas da QVT tragam muitas vantagens para as empresas, esse processo também tem algumas desvantagens, como por exemplo, como ocorre em qualquer implementação de novos programas, existe um certo receio por parte dos colaboradores dentro das organizações na introdução de novos processos, pois todos temem os resultados de uma mudança desconhecida, mesmo que os procedimentos adotados e os resultados da mudança sejam todos explicados.

As implantações dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho podem inicialmente ser custosos, alterando assim as despesas orçamentárias da empresa.

Devido à grande diversidade de opiniões dos colaboradores, podem-se existir conflitos internos e a aplicação dos processos podem ser atrapalhados e adiados, ou em casos extremos, podem não ser realizados e inclusos na organização empresarial.

Figura 02- Desvantagens da implementação de programas de QVT.



Fonte: Própria autoria, (2016).

CONCEITO E EVOLUÇÃO DA MOTIVAÇÃO

Motivação é um conjunto de motivos que influenciam nas ações e na conduta de um indivíduo. É o que desperta nas pessoas o desejo de fazer o possível para conquistar o que desejam, é a vontade de dar o melhor de si para ultrapassar suas próprias metas. De acordo com Maslow, 1954, afirma que: *“Em outras palavras, portanto, o estudo da motivação deve ser em parte, o estudo dos objetivos últimos ou desejos ou necessidades humanas”*.

A motivação envolve elementos biológicos, sociais e emocionais, além de ser um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos focados para o cumprimento de metas e objetivos, esta é algo imprescindível e essencial para o desenvolvimento do ser humano. Pois sem ela, os cumprimentos de algumas tarefas básicas acabam se tornando muito mais difíceis. A motivação é algo que precisa estar presente em todas as áreas de sua vida.

Assim, a motivação no ambiente de trabalho influencia na forma em que o funcionário de uma empresa se dedica para cumprir as suas tarefas. Quanto maior sua motivação, melhor o convívio com os colegas de trabalho e maior será a sua produtividade.

Bergamini, (1997) afirma que a motivação influencia grande variedade de comportamentos, e que há diversidades de interesses percebidas pelas pessoas, pois

estas não fazem as mesmas coisas pela mesma razão, pois seus objetivos motivacionais diferem. De acordo com Lévy Leboyer, 1994, na sua obra “*A Crise das Motivações*”, afirma de maneira objetiva que:

A motivação não é nem uma qualidade individual, nem uma característica do trabalho. Não existem indivíduos que estejam sempre motivados nem tarefas igualmente motivadoras para todos. Na realidade, a motivação é bem mais do que um composto estático. Trata-se de um processo que é ao mesmo tempo função dos indivíduos e da atividade que desenvolvem. É por isso que a força, a direção e a própria existência da motivação estarão estreitamente ligadas à maneira pessoal que cada um percebe, compreende e avalia sua própria situação no trabalho, e certamente não à percepção daqueles que estão fora dela como os tecnocratas, os administradores e os psicólogos.

Chiavenato, (1999) reafirma que quando motivado, o colaborador tem maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais.

Marras, (2002) afirma que para ser possível alcançar maiores níveis de produtividade, deve-se levar em consideração que o ser humano é o fator mais importante, portanto a motivação, a qualidade de vida nas empresas e a satisfação nas atividades laborais devem ser utilizadas como estratégias.

Quando se envolve pessoas, trabalho e organizações, a qualidade de vida pode ser definida através de dois aspectos importantes que são, a preocupação com o bem-estar do colaborador e a eficácia organizacional, que deve ser desenvolvida através de estratégias.

TEORIAS MOTIVACIONAIS

São diversas as teorias que nos auxiliam deixando a motivação cada vez mais ligada à qualidade de vida no trabalho, tendo um maior entendimento dos fatores motivacionais e da individualidade.

A teoria da Hierarquia das necessidades de Maslow (1954), traz em seu fundamento o princípio de que a partir de oportunidades e incentivos os colaboradores tendem a exercer suas funções com maior motivação e ânimo.

Maslow, (1954) desenvolveu uma proposta teórica fundamentada em várias estratégias de pesquisa, e que com o passar do tempo foi sendo reformulada. Ele

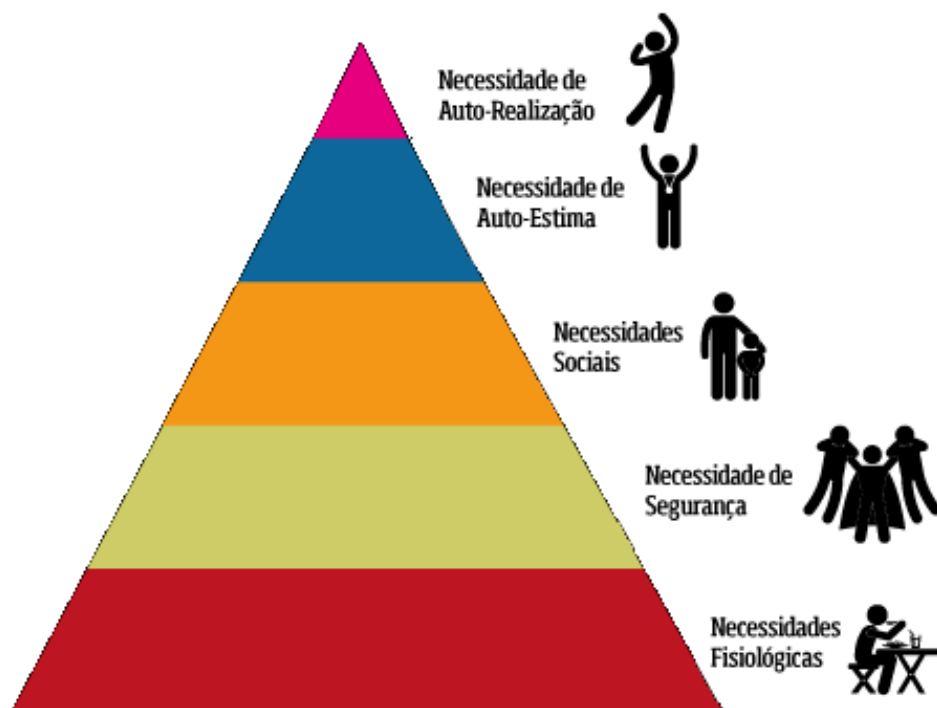
sustentou a teoria das necessidades, teoria essa que é conhecida como uma das mais importantes teorias sobre motivação.

A hierarquia das necessidades de Maslow baseia-se na ideia de que o ser humano se esforça muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. De acordo com esta teoria, cada indivíduo precisa realizar uma sequência hierárquica de necessidades para só assim atingir o nível máximo de auto realização.

Maslow, (1987) verificou que as necessidades humanas possuem diferentes níveis de força, e com isso, criou uma hierarquia de necessidades que foram classificadas em cinco grupos: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de autoestima e necessidades de auto realização.

A teoria da hierarquia das necessidades é apresentada em forma de pirâmide, partindo das necessidades básicas até as mais elevadas, pois a teoria defende que as necessidades básicas são as mais primitivas e que por isso precisam ser satisfeitas com prioridade sobre as demais. Quando se satisfaz uma necessidade básica, o indivíduo então passa a buscar a satisfação de uma próxima necessidade da hierarquia.

Figura 03- Hierarquia das necessidades de Maslow.



Fonte: Adaptado de Maslow, 2003.

De acordo com as idéias de Maslow (2003), as necessidades fisiológicas ou básicas são o nível mais básico da hierarquia e que abrange as necessidades como: alimento, abrigo, vestuário, desejo sexual, sono e demais necessidades orgânicas.

Já as necessidades de segurança abrangem as necessidades de proteção contra ameaças e contra perigos, é a busca da segurança e da estabilidade. Já as necessidades sociais: estão ligadas ao desejo de aceitação, desejo de ser aceito e relacionar-se bem com os outros.

Enquanto as necessidades de autoestima proporcionam sentimentos de valor, autoconfiança, poder, está ligada ao reconhecimento social, uma vez que a aceitação tenha sido conquistada, o individuo busca prestígio, reconhecimento e respeito.

Porém as necessidades de auto realização, estão ligadas à busca constante pelo desempenho, desenvolvimento pessoal e a necessidade de crescimento. As necessidades de auto realização, do topo da pirâmide representam o desejo de todo ser humano em alcançar completamente o seu potencial.

Nesse contexto se faz importante lembrar Maslow: *"Um músico deve compor, um artista deve pintar, um poeta deve escrever, caso pretendam deixar seu coração em paz. O que um homem pode ser, ele deve ser. A essa necessidade podemos dar o nome de auto realização."* Abraham Harold Maslow (1908 - 1970). Caso fosse convertida a hierarquia das necessidades para o ambiente de trabalho, as necessidades ficariam assim distribuídas:

As necessidades fisiológicas estariam diretamente ligadas ao recebimento de salário pela função exercida. Necessidades de segurança estariam ligadas ao recebimento de auxílios e benefícios como: seguro de vida, plano de previdência privada, plano de saúde, segurança no trabalho e indenizações. Necessidades sociais estariam ligadas há integração com os colegas de trabalho, com o sentimento de trabalho em equipe. Já as necessidades de autoestima estariam diretamente relacionadas na troca de reconhecimento e no desejo de demonstrar todas as competências profissionais.

Porém as necessidades de auto realização no ambiente de trabalho servem para satisfação dessas necessidades, exige-se certa autonomia e vontade de superar

objetivos e correr riscos. Pois é nesse nível que as pessoas desejam tornar-se aquilo que são capazes de ser.

CONCLUSÃO

O objetivo geral do presente artigo foi analisar a importância da presença da motivação no dia-a-dia dos funcionários de acordo com a teoria de Maslow. Através de pesquisas bibliográficas, foi identificado que a motivação é algo fundamental para o bem estar profissional e pessoal, pois pessoas motivadas tendem a encarar os desafios de forma mais simples e convictas de que no final, o objetivo desejado será alcançado com sucesso.

Verificou-se também que a Qualidade de vida no trabalho é algo fundamental para a contribuição de geração de condições que motivem os profissionais, através de um ambiente de trabalho agradável e saudável, através de reconhecimento profissional e identificação das necessidades e desejos dos colaboradores.

A QVT está relacionada à melhoria das condições físicas, aos programas de lazer, ao estilo de vida, as instalações, ao atendimento as reivindicações dos trabalhadores e a busca da ampliação do conjunto de benefícios.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho está ligada ao desenvolvimento organizacional, ou seja, envolvida diretamente em aspectos de valorização do trabalho e satisfação no cargo.

Quando o colaborador percebe que é valorizado pela organização, ele se sente importante e fundamental e a partir daí, passa a sonhar junto com a organização, lutando para alcançar as metas estipuladas.

A teoria das necessidades de Maslow defende que as necessidades básicas são as mais primitivas e que por isso precisam ser satisfeitas com prioridade sobre as demais. Quando o indivíduo satisfaz uma necessidade básica, ele então passa a buscar a satisfação de uma próxima necessidade.

Na vida profissional a teoria das necessidades de Maslow também se encaixa perfeitamente, pois cada vez que o colaborador consegue atingir uma necessidade básica o mesmo já planeja como fará para alcançar as demais necessidades. Pois é a partir daí que o mesmo estará se motivando para dar o seu melhor a cada dia.

Sendo assim, conclui-se que as empresas precisam se tornar diferenciadas umas das outras para que consigam se manter em evidência no mercado de trabalho e a QVT é peça fundamental nessa questão. Ela auxilia na redução de problemas organizacionais, contribui para o aumento da valorização e aumento da motivação no colaborador, tornando-o mais produtivo.

Pessoas felizes e motivadas tendem a viver melhor e produzir muito mais, pensando nisso, é que diversas empresas estão investindo na motivação de seus colaboradores recorrendo às atividades externas, programas voltados para o bem-estar pessoal e atividades fora da rotina diária. Onde percebe-se que um colaborador motivado se torna mais produtivo e rentável, propiciando para a empresa maior competitividade Empresarial.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, CW. **A motivação nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____, CW. **Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos**. In BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. *Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. RIO DE JANEIRO: CAMPUS, 1999.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FRANÇA, A.C.L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, São Paulo, n.1, v.2, 1997.

LÉVY LEBOYER, C. **A crise das motivações**. São Paulo: Atlas, 1994.

MARQUES, José Roberto. **Motivação Profissional**. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-e-psicologia/piramide-maslow-motivacao-profissional/> (Acesso em: 13/08/2016).

_____, José Roberto. **Teorias da motivação**. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/teorias-da-motivacao/> (Acesso em: 17/09/2016).

MARRAS, J. P. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

_____, J. P. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MASLOW, A. H. **Hierarquia das necessidades**. Disponível em: <http://www.portal-administracao.com/2014/09/maslow-e-hierarquia-das-necessidades.html> (Acesso em: 10/09/2016).

_____, A. H. **Introdução à Psicologia do Ser**. 2.ed. Rio de Janeiro: Eldorado, s/d.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana a revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Elisângela. **Importância da Qualidade de Vida no Trabalho-QVT**. Disponível em: <http://atitudeenegocios.com/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt/> (Acesso em: 21/08/2016).

PEREIRA, Daniella. **A influência da motivação humana nas organizações**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/producao-academica/a-influencia-da-motivacao-humana-nas-organizacoes/3250/> (Acesso em: 20/08/2016).

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

SPITZER, Dean R. **Supermotivação: uma estratégia para dinamizar todos os níveis da organização**. São Paulo: Futura, 1997.

TORTORETTE, Maiara. **Profissionais motivados, empresas desenvolvidas**. Disponível em: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/sem-categoria/profissionais-motivados-empresas-desenvolvidas> (Acesso em: 03/09/2016).