

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE PARANAÍBA
PÓS-GRADUAÇÃO
MBA GESTÃO ESTRATÉGICA DE ORGANIZAÇÕES**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo de caso dos colaboradores do
setor de transporte da Cerradinho Bioenergia S.A.**

ROGÉRIO NOBRE DE OLIVEIRA

Paranaíba
2019

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE PARANAÍBA
PÓS-GRADUAÇÃO
MBA GESTÃO ESTRATÉGICA DE ORGANIZAÇÕES**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo de caso dos colaboradores do
setor de transporte da Cerradinho Bioenergia S.A.**

Monografia apresentado ao MBA Gestão
Estratégica de Organizações como requisito
parcial para obtenção do título de especialista
em Gestão Estratégica de Organizações.

Orientador:
Prof^a. Dr^a. Ana Cláudia Santos

Paranaíba
2019

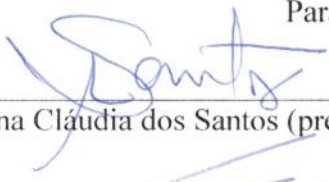
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE PARANAÍBA
PÓS-GRADUAÇÃO
MBA GESTÃO ESTRATÉGICA DE ORGANIZAÇÕES

ATA DE DEFESA PÚBLICA

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO DE **ROGÉRIO NOBRE DE OLIVEIRA**, ALUNO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, DO CÂMPUS DE PARANAÍBA (CPAR), DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL.

Neste dia 22 de novembro, às 17 horas, em sessão pública, nas dependências do Câmpus de Paranaíba (CPAR), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), realizou-se a apresentação da monografia, sob o título “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso dos colaboradores do setor de transporte de cana da Cerradinho Bioenergia S.A., safra 2019/2020, de autoria de Rogério Nobre de Oliveira, aluno da Pós-Graduação MBA Gestão Estratégica de Organizações. A Banca examinadora esteve constituída pelos professores: Ana Claudia dos Santos (presidente), Wesley Ricardo de Souza Freitas (membro) e Geraldino Carneiro de Araújo (membro). Concluídos os trabalhos de apresentação e arguição, o candidato foi Aprovado pela Banca Examinadora. E, para constar, foi lavrada a presente Ata, que vai assinada pelo Coordenador e pelos membros da Banca Examinadora.

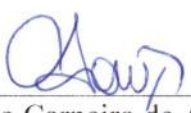
Paranaíba, 22 de novembro de 2019



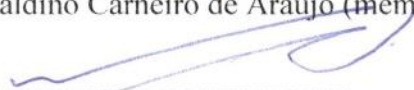
Prof.ª. Dra. Ana Cláudia dos Santos (presidente)



Prof. Dr. Wesley Ricardo de Souza Freitas (membro)



Prof. Dr. Geraldino Carneiro de Araújo (membro)



Prof. Dr. Wesley Ricardo de Souza Freitas
Presidente da Comissão Especial do Curso Pós-Graduação
MBA Gestão Estratégica de Organizações
UFMS/CPAR

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo de caso dos colaboradores do setor de transporte de cana da Cerradinho Bioenergia S.A., safra 2019/2020.

RESUMO

Qualidade de vida no Trabalho (QVT), é um fator muito importante, pois no cenário atual, no mundo todas as organizações estão em busca da melhoria contínua, para melhorar a eficiência empresarial, porém é importante visar a qualidade de vida de seus colaboradores. A organização tem a necessidade de atrair e manter bons colaboradores, para que estes estejam satisfeitos e consequentemente satisfazendo o cliente externo, que também é o ativo das grandes corporações. Este artigo, buscou analisar o nível de satisfação das variáveis de QVT (Qualidade de vida no trabalho) e também conhecer o perfil dos colaboradores do setor de transporte de cana da Cerradinho Bioenergia S.A., do município de Chapadão do Céu, Estado de Goiás, sendo aplicado um questionário fechado, baseado no modelo de Walton (1973). Os resultados obtidos na pesquisa, foram descritos um a um, de acordo com cada critério desempenhado dentro da empresa pesquisada e dispostos em tabelas e gráficos para maior compreensão.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, Colaborador, Organização, Empresa.

ABSTRACT

Quality of Life at Work (QVT) is a very important factor, because in the current scenario, in the world all organizations are looking for continuous improvement, to improve business efficiency, but it is important to target the quality of life of their employees. The organization has the need to attract and keep good employees, so that they are satisfied and consequently satisfying the external client, which is also the asset of large corporations. This article aimed to analyze the level of satisfaction of the QWL (Quality of Life at Work) variables and also to know the profile of employees of the sugar cane transportation sector of Cerradinho Bioenergia SA, in the municipality of Chapadão do Céu, State of Goiás. A closed questionnaire based on Walton's model (1973) was applied. The results obtained in the research were described one by one, according to each criterion performed within the researched company and arranged in tables and graphs for greater understanding.

Keywords: Quality of life at work, Employee, Organization, Company.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mundo do trabalho vem realizando mudanças em sua estrutura, as pessoas passaram a ser consideradas um patrimônio para a organização e com isto surgiu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que conforme Fernandes (1996), condiz com o contentamento e reconhecimento no trabalho, sendo que as ações de QVT podem apresentar resultados na área organizacional, como o aumento de satisfação, produtividade e competitividade.

A escolha do tema acontece partindo da realização de avaliações das questões de qualidade de vida no trabalho, permite a descoberta das causas para insatisfação e satisfação do trabalhador. Segundo Sampaio (1999), a qualidade de vida no trabalho vem sendo abordado desde os anos 50 pelas organizações, atraindo e mantendo bons colaboradores satisfeitos e proporcionando vários benefícios às empresas.

Segundo Dutra (2008), o início dos anos 70 ficou mais competitivo entre atrair e reter colaboradores. Mas, a partir de 1973, houve decadência na economia. Com isso segundo Gil (2009) as organizações passaram a trabalhar com treinamento, desenvolvimento e crescimento de pessoas, funções, salários e benefícios.

Portanto, indaga-se: Qual o nível de qualidade de vida dos colaboradores da empresa Cerradinho? O propósito central da realização desta pesquisa é identificar a qualidade de vida dos colaboradores do setor do transporte de cana da Cerradinho Bioenergia S.A., na cidade de Chapadão do Céu, Estado de Goiás, a partir do Modelo de Walton (1973).

O presente trabalho considera fundamental a satisfação do colaborador e das organizações, proporcionando ambiente saudável, tranquilo, desenvolvendo crescimento individual e profissional gerando benefícios para a sociedade.

O trabalho encontra-se organizado em introdução, referencial teórico, sobre conceitos e modelos de qualidade de vida no trabalho, procedimentos metodológicos, falando sobre as metodologias que foram utilizadas e resultados da pesquisa, segundo critérios de Walton (1973), discussão apresentando teoria e prática e por último as considerações finais, com os objetivos propostos, sugestões e limitações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Chiavenato (2004) o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho

de cargos. Para ele, conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho.

De acordo com Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho busca tornar a organização mais humanizada no sentido mais amplo, ou seja, de criar e potencializar espaços de discussão que possam envolver gestores e os colaboradores da classe de estudo, sensibilizando a todos no sentido de promover o desenvolvimento educacional mediante políticas e ações que fortaleçam a cultura da humanização e a gestão participativa; portanto as organizações que desejam perpetuar, sobreviver e se destacar no mundo globalizado e competitivo são as que investem em mudanças culturais e políticas, acompanhando todos os aspectos das necessidades relacionadas à motivação humana do colaborador.

Segundo Nadler e Lawler (1983), a QVT, reporta a maneira de pensar individualmente, sendo satisfatória na vida pessoal e laborativa. Fica claro que deve existir preocupação constante das organizações sobre os efeitos do trabalho na vida pessoal e na rotina de trabalho dos seres humanos. Assim sendo, os autores Nadler e Lawler (1983), sugerem a participação dos trabalhadores opinando tanto na solução de problemas, como nas tomadas de decisões nas organizações. Sendo assim, constata-se que as empresas devem abranger o desenvolvimento humano e técnico, onde a QVT é constatada quando funcionários participam democraticamente de decisões e tarefas influenciando sempre na melhoria do bem-estar individual e organizacional.

Conforme Maximiano (2000), o conceito de QVT, tem como enfoque biopsicossocial. Este enfoque ressalta que a saúde não está relacionada somente a falta de doenças, mas como também ao bem-estar biológico, psicológico e social do funcionário.

Segundo Prestes (2002), as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores das indústrias preocuparam alguns membros das elites conservadoras esclarecidas da época, como o Tóris. Esses dirigentes consideravam que tinham que proporcionar melhores condições de trabalho para o operariado, que deveria ser protegido. A política dos Tóris era parlamentarista: em troca de proteção e de condições de trabalho justas, os trabalhadores deviam ser desencorajados a lutar por si próprios e a construir uma classe social independente. Nesse período, empreendimentos industriais pertencentes a membros desse partido tornaram-se exemplos em fábricas onde existem condições mais humanas de trabalho. Robert Owen e sua fábrica em New Lanark tornaram-se conhecidos em toda Europa nesse período, por ter proporcionado boas condições de trabalho ao operário.

Conforme França (1997, p.80),

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

O conceito abordado por Walton (1973, p.11) definiu-a como o “atendimento de necessidades e aspirações humanas calcadas na ideia de humanização social da empresa”, de acordo com esse modelo de QVT, o mesmo estabelece oito formas que afetam:

1. Compensação justa e adequada – remuneração do trabalho adequado.
2. Condições de segurança e saúde no trabalho – jornada de trabalho e ambiente físico adequados.
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades – desenvolver a autonomia, autocontrole e obter informações sobre o processo total do trabalho.
4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança – desenvolvimento pessoal e segurança no emprego, de forma duradoura.
5. Integração social na organização, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
6. Constitucionalismo – estabelecimento de normas e regras da organização, além de direitos e deveres do trabalhador.
7. Trabalho e espaço total de vida – o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador.
8. Relevância social da vida no trabalho – o trabalho como uma atividade social, que traga orgulho para a pessoa participar da organização.

Diante do exposto, vale mencionar, que em se tratando de qualidade de vida no trabalho, é necessário que haja mudanças organizacionais para o bem-estar de todos. É fundamental que todos estejam engajados num só propósito, sendo assim, o ser humano que tem atitudes positivas reconhece seus valores e seu desempenho profissional, portanto é importante buscar estratégia inovadora para sucesso da empresa. Desta forma, o incentivo é essencial para resgatar a autoestima do colaborador, nos aspectos físico, social e organizacional, possibilitando a criatividade e novas oportunidades de conquistar seu espaço de maneira agradável exercendo sua função com capacidade.

Portanto, é necessário esclarecer as dúvidas sugeridas, apresentando técnicas apropriadas para que a empresa tenha uma boa administração. Com possibilidade de qualificar seus colaboradores e descobrir diferentes meios de inovações.

Diante do exposto, é necessário desenvolver estratégias desafiadoras, avançar na realização de um trabalho de qualidade em que qualifique. O desafio é sair da estrutura convencional e procurar fazer diferente. Cabe a cada um de nós fazermos a nossa parte para derrubar preconceitos e permitir uma sociedade mais justa e igualitária.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A natureza da pesquisa é aplicada e segundo Roesch (1996) ocorre quando os investigadores se empenham em assuntos humanos individuais gerando soluções em certos setores de trabalho, esclarecendo aplicação e utilização na solução de problemas.

Trata-se de uma abordagem quantitativa, pois segundo Oliveira (2004), significa estimar informações, ou seja, acontece quando os resultados podem ser expressos em números e também quando busca-se desenvolver pesquisas relatadas com o intuito de relacionar variáveis.

A pesquisa também é descritiva, segundo Gil (2002) a pesquisa descritiva tem como intuito representar e enunciar o gênero de uma classe ou episódio, ou então, instaurar relações modificáveis.

Classifica-se também como pesquisa de campo, nesse sentido Gil (2002) afirma que a pesquisa de campo procura detalhar as indagações pesquisadas e por ter o investigador mais assíduo aumenta a viabilidade dos pesquisadores apresentarem respostas mais consistentes.

No dia 09 de agosto de 2019, foi realizada a pesquisa com os colaboradores do setor de transporte de cana e aplicação do questionário fechado, contendo 25 questões. Foi aplicada a 48 colaboradores de universo de 159, baseando-se no modelo de Walton (1973). A tabulação foi desenvolvida na planilha de Excel para mensurar os resultados com base na média.

A escala utilizada nessa pesquisa é Likert, variando de 1 a 5, sendo 1 para totalmente insatisfeito e 5 para extremamente satisfeito. Nota-se que são dois extremos com maior e menor satisfação dos colaboradores, relacionado a qualidade de vida, e quanto mais próximo de cada extremo, maior será a satisfação ou insatisfação do colaborador (TIMOSSI et, al, 2008).

4 RESULTADOS

Após a aplicação do questionário embasado na percepção dos indivíduos quanto à Qualidade de Vida no Trabalho descrita por Walton (1973), foi possível avaliar o grau de satisfação dos colaboradores do setor de transporte de cana da Cerradinho Bioenergia S.A., na qual foram entrevistados 48 (quarenta e oito) colaboradores.

Com a aplicação desses questionários foi possível mensurar qual é o perfil dos colaboradores do setor de transporte de cana, pois se verificou que a maioria são homens, com idade entre 36 e 45 anos, casados, com ensino médio completo, trabalham na empresa mais ou menos 3 anos, praticam esporte de forma regular, as vezes encontram tempo para descansar e descontraí-los, tem filhos, ganham em média entre R\$ 1.546,00 e R\$ 3.000,00 e a grande maioria mora em casa alugada.

Nesse mesmo questionário, ainda de acordo com esses colaboradores, eles consideram importante para se ter “qualidade de vida no trabalho”, de acordo com o grau de importância:

1. Remuneração justa;
2. Oportunidade de crescimento e valorização;
3. Ambiente de trabalho saudável e adequado
4. Relações com os colegas de trabalho/chefias;
5. Plano de saúde;
6. Liberdade de expressão e privacidade;
7. Autonomia e participação nas decisões.

A seguir, são apresentados os resultados para cada indicador de QVT de acordo com Walton (1973), dos colaboradores do setor de transporte de cana da Cerradinho Bioenergia S.A., no município de Chapadão do Céu, Estado de Goiás.

I Critério – Compensação justa e adequada.

De acordo com a tabela 1, que indaga se o seu salário está adequado a tarefa que desempenha, para 25%, totalmente insatisfeito, 10,42% ligeiramente satisfeito, 47,92%, 14,58% muito satisfeito e 2,08% extremamente satisfeito.

Tabela 1 – O seu salário está adequado a tarefa que você desempenha?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	12	25,00%
Ligeiramente satisfeito	5	10,42%
Um pouco satisfeito	23	47,92%
Muito satisfeito	7	14,58%

Extremamente satisfeito	1	2,08%
Total Geral	48	100,00%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 2, os benefícios que a empresa oferece estão de acordo com as necessidades dos colaboradores, 8,33% totalmente insatisfeito, 20,83% ligeiramente satisfeito, 18,75% um pouco satisfeito, 39,58% muito satisfeito e 12,50% extremamente satisfeito.

Tabela 2 - Os benefícios que a empresa oferece estão adequadas as suas necessidades?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	4	8,33%
Ligeiramente satisfeito	10	20,83%
Um pouco satisfeito	9	18,75%
Muito satisfeito	19	39,58%
Extremamente satisfeito	6	12,50%
Total Geral	48	100,00%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Verifica-se na tabela 3, sua remuneração satisfaz suas expectativas pessoais e sociais, para 10,42% totalmente insatisfeito, 12,50% ligeiramente satisfeito, 54,17% um pouco satisfeito, e 22,92% muito satisfeito.

Tabela 3 - Sua remuneração satisfaz suas expectativas pessoais e sociais?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	5	10,42%
Ligeiramente satisfeito	6	12,50%
Um pouco satisfeito	26	54,17%
Muito satisfeito	11	22,92%
Extremamente satisfeito	0	0,00%
Total Geral	48	100,00%

Fonte: Elaborado pelo autor.

No que diz respeito a tabela 4, que trata do primeiro critério de QVT de Walton (1973), de forma geral, a compensação justa e adequada, 14,58% estão totalmente insatisfeitos, 14,58% ligeiramente satisfeitos, 40,28% um pouco satisfeitos, 25,69% muito satisfeito e 4,86% extremamente satisfeito.

Tabela 4 – Remuneração justa e adequada.

Remuneração justa e adequada.	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	21	14,58%
Ligeiramente satisfeito	21	14,58%

Um pouco satisfeito	58	40,28%
Muito satisfeito	37	25,69%
Extremamente satisfeito	7	4,86%
Total geral	144	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Segundo Spector (2002), a remuneração salarial é o principal fato que determina a satisfação do colaborador em uma organização. Bom Sucesso (2002), salienta que os benefícios oferecidos por uma organização não são fatores que despontam a motivação nos colaboradores, porém, a falta dos mesmos gera transtornos.

Assim sendo, com esse resultado, podemos dizer que a maior parte dos colaboradores do setor de transporte de cana, estão insatisfeitos com o salário que recebem pelo serviço que desempenham e que sua remuneração não satisfaz suas expectativas pessoais, porém reconhecem que a empresa oferece benefícios que adequam as necessidades dos mesmos.

II – Critério – Condições de trabalho.

Na tabela 5, a empresa oferece condições de segurança dentro do seu ambiente de trabalho, 8,33% totalmente insatisfeito, 8,33% ligeiramente satisfeito, 27,08% um pouco satisfeito, 33,33% muito satisfeito e 22,92% extremamente satisfeito.

Tabela 5 – A empresa oferece condições de segurança dentro do seu ambiente de trabalho?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	4	8,33%
Ligeiramente satisfeito	4	8,33%
Um pouco satisfeito	13	27,08%
Muito satisfeito	16	33,33%
Extremamente satisfeito	11	22,92%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 6, você considera adequado o número de horas que trabalha diariamente, 12,50% totalmente satisfeito, 8,33% ligeiramente satisfeito, 10,42% um pouco satisfeito, 45,83% muito satisfeito e 22,92% extremamente satisfeito.

Tabela 6 - Você considera adequado o número de horas que trabalha diariamente?

	Quantidade	Percentual
--	-------------------	-------------------

Totalmente insatisfeito	6	12,50%
Ligeiramente satisfeito	4	8,33%
Um pouco satisfeito	5	10,42%
Muito satisfeito	22	45,83%
Extremamente satisfeito	11	22,92%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 7, as condições de seu local de trabalho (iluminação, espaço e higiene) permitem seu bom desempenho, 14,58% totalmente insatisfeito, 6,25% ligeiramente satisfeito, 27,08% um pouco satisfeito, 35,42% muito satisfeito e 16,67% extremamente satisfeito.

Tabela 7 -As condições do seu local de trabalho (iluminação, espaço, higiene) permitem seu bom desempenho?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	7	14,58%
Ligeiramente satisfeito	3	6,25%
Um pouco satisfeito	13	27,08%
Muito satisfeito	17	35,42%
Extremamente satisfeito	8	16,67%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quando avaliamos o segundo critério, da tabela 8, a condição de trabalho, de acordo com os entrevistados, verificou-se que 11,81% estão totalmente insatisfeitos, 7,64% ligeiramente satisfeitos, 21,53% um pouco satisfeitos, 38,19% muito satisfeito e 20,83% extremamente satisfeito.

Tabela 8 – II – Critério - Condições de trabalho.

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	17	11,81%
Ligeiramente satisfeito	11	7,64%
Um pouco satisfeito	31	21,53%
Muito satisfeito	55	38,19%
Extremamente satisfeito	30	20,83%
Total Geral	144	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para Spector (2002), as condições físicas do ambiente podem causar efeitos negativos quanto à sensação espaço físico, psicológico e emocional do trabalhador.

De modo geral, as condições de segurança, o número de horas trabalhadas e as condições do local de trabalho (iluminação, espaço e higiene), permite a todos um bom desempenho e são reconhecidas pelos colaboradores.

III – Critério – Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades.

Tabela 9, seu supervisor lhe informa se realizou um bom trabalho, 27,08% totalmente insatisfeito, 8,33% ligeiramente satisfeito, 37,50% um pouco satisfeito, 20,83% muito satisfeito e 6,25% extremamente satisfeito.

Tabela 9 – Seu supervisor lhe informa se realizou um bom trabalho.

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	13	27,08%
Ligeiramente satisfeito	4	8,33%
Um pouco satisfeito	18	37,50%
Muito satisfeito	10	20,83%
Extremamente satisfeito	3	6,25%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 10, você tem autonomia de opinar no ambiente de trabalho, 27,08% totalmente insatisfeito, 10,42% ligeiramente satisfeito, 33,33% um pouco satisfeito, 25,00% muito satisfeito e 4,17% extremamente satisfeito.

Tabela 10 - Você tem autonomia de opinar no ambiente de trabalho?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	13	27,08%
Ligeiramente satisfeito	5	10,42%
Um pouco satisfeito	16	33,33%
Muito satisfeito	12	25,00%
Extremamente satisfeito	2	4,17%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

O terceiro critério representa oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades na tabela 11, os entrevistados do setor de transporte, responderam 17,71% totalmente insatisfeitos, 9,38 ligeiramente satisfeito, 30,21% um pouco satisfeito, 29,17% muito satisfeito e 13,54% extremamente satisfeito.

Tabela 11 – III – Critério - Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades.

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	26	27,08%
Ligeiramente satisfeito	9	9,38%
Um pouco satisfeito	34	35,42%
Muito satisfeito	22	22,92%
Extremamente satisfeito	5	5,21%
Total Geral	96	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Segundo Garcia (2007), a organização que oferece e pratica os colaboradores aplique suas capacidades e conhecimentos é reverenciada pelos mesmos. Rossetto (2002), elenca que é uma maneira do indivíduo experimentar a responsabilidade e criar um vínculo psicológico e afetivo.

Com relação a oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, que trata a tabela 11, podemos observar que a maioria dos colaboradores do setor de transporte, não se sentem valorizados, pois os que estão de alguma forma insatisfeitos com a empresa somam 57,3% dos entrevistados, dizem que não recebe informação de seu supervisor, se realizou um bom trabalho e também não tem liberdade de expressar suas ideias no ambiente de trabalho.

IV – Critério – Oportunidade de crescimento e segurança.

Na tabela 12, a empresa possui um plano de carreira aos seus funcionários, 10,42% totalmente insatisfeito, 16,67% ligeiramente satisfeito, 25,00% um pouco satisfeito e 31,25% muito satisfeito e 16,67% extremamente satisfeito.

Tabela 12 – A empresa possui um plano de carreira aos seus funcionários?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	5	10,42%
Ligeiramente satisfeito	8	16,67%
Um pouco satisfeito	12	25,00%
Muito satisfeito	15	31,25%
Extremamente satisfeito	8	16,67%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 13, sua dedicação é reconhecida pela empresa, 14,58% totalmente insatisfeito, 14,58% ligeiramente satisfeito, 33,33% um pouco satisfeito, 31,25% muito satisfeito e 6,25% extremamente satisfeito.

Tabela 13 - Sua dedicação é reconhecida pela empresa?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	7	14,58%
Ligeiramente satisfeito	7	14,58%
Um pouco satisfeito	16	33,33%
Muito satisfeito	15	31,25%
Extremamente satisfeito	3	6,25%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 14, a empresa fornece constantemente programas de treinamento e aperfeiçoamento para sua função, 14,58% totalmente insatisfeito, 12,50% ligeiramente satisfeito, 12,50% um pouco satisfeito, 35,42% muito satisfeito e 25,00% extremamente satisfeito.

Tabela 14 - A empresa fornece constantemente programas de treinamento e aperfeiçoamento para sua função?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	7	14,58%
Ligeiramente satisfeito	6	12,50%
Um pouco satisfeito	6	12,50%
Muito satisfeito	17	35,42%
Extremamente satisfeito	12	25,00%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 15, a empresa estimula os funcionários na busca de desafios que contribuam para o crescimento profissional e a produtividade dos funcionários, 14,58% totalmente insatisfeito, 8,33% ligeiramente satisfeito, 37,50% um pouco satisfeito, 25% muito satisfeito e 14,58% extremamente satisfeito.

Tabela 15 – A empresa estimula os funcionários na busca de desafios que contribuam para o crescimento profissional e a produtividade dos funcionários?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	7	14,58%
Ligeiramente satisfeito	4	8,33%
Um pouco satisfeito	18	37,50%
Muito satisfeito	12	25,00%

Extremamente satisfeito	7	14,58%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

No quarto critério de acordo com a tabela 16, oportunidade de crescimento e segurança, 13,54% estão totalmente insatisfeitos, 13,02% ligeiramente satisfeito, 27,08% um pouco satisfeito, 30,73 muito satisfeito e 15,63% extremamente satisfeito.

Tabela 16 – IV – Critério - Oportunidade de crescimento e segurança.

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	26	13,54%
Ligeiramente satisfeito	25	13,02%
Um pouco satisfeito	52	27,08%
Muito satisfeito	59	30,73%
Extremamente satisfeito	30	15,63%
Total Geral	192	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para Fernandes (1996), o progresso individual gera elos com o processo de aprendizado contínuo, desenvolvendo a eficiência no ambiente de trabalho e na vida pessoal.

De acordo com a tabela 16, a empresa não possui um plano de carreira reconhecido pelos seus colaboradores, que a dedicação dos mesmos não é reconhecida pela empresa, que a empresa não o estimula a busca de desafios que contribua para o crescimento profissional e a produtividade, porém reconhecem que a empresa fornece constantemente programas de treinamento e aperfeiçoamento para a função de todos.

V – Critério – Integração social no trabalho.

Na tabela 17, você se sente que tem oportunidade de crescimento dentro da empresa onde atua, 20,83% totalmente insatisfeito, 8,33% ligeiramente satisfeito, 29,17% um pouco satisfeito, 31,25% muito satisfeito e 10,42% extremamente satisfeito.

Tabela 17 – Você se sente que tem oportunidade de crescimento dentro da empresa onde atua?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	10	20,83%
Ligeiramente satisfeito	4	8,33%
Um pouco satisfeito	14	29,17%
Muito satisfeito	15	31,25%

Extremamente satisfeito	5	10,42%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 18, você recebe informações claras e objetivas sobre o seu desempenho no trabalho, 12,50% totalmente insatisfeito, 18,75% ligeiramente satisfeito, 35,42% um pouco satisfeito, 27,08% muito satisfeito e 6,25% extremamente satisfeito.

Tabela 18 - Você recebe informações claras e objetivas sobre o seu desempenho no trabalho?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	6	12,50%
Ligeiramente satisfeito	9	18,75%
Um pouco satisfeito	17	35,42%
Muito satisfeito	13	27,08%
Extremamente satisfeito	3	6,25%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 19, você sente tranquilidade em expressar suas ideias, sugestões e críticas, 20,83% totalmente insatisfeito, 16,67% ligeiramente satisfeito, 27,08% um pouco satisfeito, 29,17% muito satisfeito e 6,25% extremamente satisfeito.

Tabela 19 - Você sente tranquilidade em expressar suas ideias, sugestões e críticas?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	10	20,83%
Ligeiramente satisfeito	8	16,67%
Um pouco satisfeito	13	27,08%
Muito satisfeito	14	29,17%
Extremamente satisfeito	3	6,25%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 20, quando você desempenha bem sua função, você tem reconhecimento pelo seu líder, 27,08% totalmente insatisfeito, 16,67% ligeiramente satisfeito, 20,83% um pouco satisfeito, 25,00% muito satisfeito, 10,42% extremamente satisfeito.

Tabela 20 – Quando você desempenha bem sua função, você tem reconhecimento pelo seu líder?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	13	27,08%

Ligeiramente satisfeito	8	16,67%
Um pouco satisfeito	10	20,83%
Muito satisfeito	12	25,00%
Extremamente satisfeito	5	10,42%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 21, há um bom relacionamento interpessoal entre as equipes do seu ambiente de trabalho, 16,67% totalmente insatisfeito, 4,17% ligeiramente satisfeito, 31,25% um pouco satisfeito, 31,25% muito satisfeito e 16,67% extremamente satisfeito.

Tabela 21 - Há um bom relacionamento interpessoal entre as equipes do seu ambiente de trabalho?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	8	16,67%
Ligeiramente satisfeito	2	4,17%
Um pouco satisfeito	15	31,25%
Muito satisfeito	15	31,25%
Extremamente satisfeito	8	16,67%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 22, que trata o quinto critério, integração social no trabalho, 19,58% estão totalmente insatisfeitos, 12,92% ligeiramente satisfeito, 28,75% um pouco satisfeito, 28,75% muito satisfeito e 10% extremamente satisfeito.

Tabela 22 – V – Critério - Integração social no trabalho.

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	47	19,58%
Ligeiramente satisfeito	31	12,92%
Um pouco satisfeito	69	28,75%
Muito satisfeito	69	28,75%
Extremamente satisfeito	24	10,00%
Total Geral	240	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para Garcia (2007) refere-se à perspectiva dos colaboradores exteriorizarem e expandir suas capacidades específicas no ambiente laborativa. Já Bom Sucesso (2002), salienta que a QVT não pode apoiar o indivíduo que insulta, ataca ou menospreza colegas de trabalho.

A tabela 22, mostra que de acordo com os colaboradores do transporte de cana, falta oportunidade de crescimento, informações claras e objetivas sobre seu desempenho, não sente tranquilidade em expressar duas ideias, sugestões e críticas, não são reconhecidos pelo líder quando desempenha bem sua função e que não sentem que há um bom relacionamento entre equipes dentro do seu ambiente de trabalho.

VI – Critério – Constitucionalismo.

Na tabela 23, a empresa respeita sua crença religiosa, 14,58% totalmente insatisfeito, 4,17% ligeiramente satisfeito, 4,17% um pouco satisfeito, 29,17% muito satisfeito e 47,92% extremamente satisfeito.

Tabela 23 – A empresa respeita a sua crença religiosa?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	7	14,58%
Ligeiramente satisfeito	2	4,17%
Um pouco satisfeito	2	4,17%
Muito satisfeito	14	29,17%
Extremamente satisfeito	23	47,92%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 24, todos na empresa são tratados e respeitados igualmente, 16,67% totalmente insatisfeito, 8,33% ligeiramente satisfeito, 27,08% um pouco satisfeito, 27,08% muito satisfeito e 20,83% extremamente satisfeito.

Tabela 24 – Todos na empresa são tratados e respeitados igualmente?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	8	16,67%
Ligeiramente satisfeito	4	8,33%
Um pouco satisfeito	13	27,08%
Muito satisfeito	13	27,08%
Extremamente satisfeito	10	20,83%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 25, apresento o sexto critério, constitucionalismo, 15,63% estão totalmente insatisfeitos, 6,25% ligeiramente satisfeito, 15,63% um pouco satisfeito, 28,13% muito satisfeito e 34,38% extremamente satisfeito.

Tabela 25 – Constitucionalismo

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	15	15,63%
Ligeiramente satisfeito	6	6,25%
Um pouco satisfeito	15	15,63%
Muito satisfeito	27	28,13%
Extremamente satisfeito	33	34,38%
Total Geral	96	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Rossetto (2002), refere-se às garantias e incumbências dos colaboradores nas organizações, prevalecendo clima igualitário entre organizações e colaboradores, prevalecendo comunicação e atitudes imparciais sobre todos os episódios.

Pois estes colaboradores reconhecem que a empresa respeita a crença religiosa e que todos são tratados e respeitados de forma igualitária.

VII – Critério – Trabalho e o espaço da vida.

Tabela 26, você consegue desempenhar todas as suas tarefas durante o seu horário de trabalho, 14,58% totalmente insatisfeito, 4,17% ligeiramente satisfeito, 16,67% um pouco satisfeito, 39,58% muito satisfeito e 25,00% extremamente satisfeito.

Tabela 26 – Você consegue desempenhar todas as suas tarefas durante o seu horário de trabalho?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	7	14,58%
Ligeiramente satisfeito	2	4,17%
Um pouco satisfeito	8	16,67%
Muito satisfeito	19	39,58%
Extremamente satisfeito	12	25,00%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborada pelo autor.

Na tabela 27, você consegue manter um tempo adequado para lazer com a família conciliando seu trabalho, 10,42% totalmente insatisfeito, 16,67% ligeiramente satisfeito, 29,17% um pouco satisfeito, 29,17% muito satisfeito e 14,58% extremamente satisfeito.

Tabela 27 - Você consegue manter um tempo adequado para lazer com a família conciliando seu trabalho?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	5	10,42%

Ligeiramente satisfeito	8	16,67%
Um pouco satisfeito	14	29,17%
Muito satisfeito	14	29,17%
Extremamente satisfeito	7	14,58%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 28, você sente-se estressado no final do dia, 22,92% totalmente insatisfeito, 10,42% ligeiramente satisfeito, 27,08% um pouco satisfeito, 25,00% muito satisfeito e 14,58% extremamente satisfeito.

Tabela 28 – Você sente-se estressados no final do dia?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	11	22,92%
Ligeiramente satisfeito	5	10,42%
Um pouco satisfeito	13	27,08%
Muito satisfeito	12	25,00%
Extremamente satisfeito	7	14,58%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 29, trabalho e espaço de vida, que é o sétimo critério, 15,97% estão totalmente insatisfeitos, 10,42% ligeiramente satisfeito, 24,31% um pouco satisfeito, 31,25% muito satisfeito e 18,06% extremamente satisfeito.

Tabela 29 – VII – Critério – Trabalho e o espaço da vida.

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	23	15,97%
Ligeiramente satisfeito	15	10,42%
Um pouco satisfeito	35	24,31%
Muito satisfeito	45	31,25%
Extremamente satisfeito	26	18,06%
Total Geral	144	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Rossetto (2002), labuta e vida pessoal devem ser comedidos, para que a pessoa não seja perturbada pelo demasiado trabalho e tenha vida familiar de distração.

Os colaboradores respondentes do questionário, conseguem desempenhar todas as suas tarefas durante o horário de expediente, mantem um tempo para o lazer com a família conciliando com o trabalho, porém no final do dia se sente estressado.

VIII – Critério – Relevância social na vida no trabalho.

Na tabela 30, você participa da definição de metas e dos objetivos relacionados ao seu trabalho, 18,75% totalmente insatisfeito, 8,33% ligeiramente satisfeito, 29,17% um pouco satisfeito, 39,58% muito satisfeito e 4,17% extremamente satisfeito.

Tabela 30 – Você participa da definição de metas e dos objetivos relacionados ao seu trabalho?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	9	18,75%
Ligeiramente satisfeito	4	8,33%
Um pouco satisfeito	14	29,17%
Muito satisfeito	19	39,58%
Extremamente satisfeito	2	4,17%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborador pelo autor.

Na tabela 31, o programa de integração contribui para a sua QVT, 8,33% totalmente insatisfeito, 10,42% ligeiramente satisfeito, 31,25% um pouco satisfeito, 37,50% muito satisfeito e 12,50% extremamente satisfeito.

Tabela 31 – O programa de integração contribui para a sua QVT?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	4	8,33%
Ligeiramente satisfeito	5	10,42%
Um pouco satisfeito	15	31,25%
Muito satisfeito	18	37,50%
Extremamente satisfeito	6	12,50%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na tabela 32, você se sente apto para assumir maiores responsabilidades do que as possui atualmente, 10,42% totalmente insatisfeito, 2,08% ligeiramente satisfeito, 8,33% um pouco satisfeito, 45,83% muito satisfeito e 33,33% extremamente satisfeito.

Tabela 32 - Você se sente apto para assumir maiores responsabilidades do que as possui atualmente?

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	5	10,42%
Ligeiramente satisfeito	1	2,08%

Um pouco satisfeito	4	8,33%
Muito satisfeito	22	45,83%
Extremamente satisfeito	16	33,33%
Total Geral	48	100%

Fonte: Elaborada pelo autor.

No último critério, tabela 33, que avalia relevância social na vida no trabalho, nos diz que 12,50% estão totalmente insatisfeitos, 6,94% ligeiramente satisfeito, 22,92% um pouco satisfeito, 40,97% muito satisfeito e 16,67% extremamente satisfeito.

Tabela 33 – VIII – Critério - Relevância social na vida no trabalho.

	Quantidade	Percentual
Totalmente insatisfeito	18	12,50%
Ligeiramente satisfeito	10	6,94%
Um pouco satisfeito	33	22,92%
Muito satisfeito	59	40,97%
Extremamente satisfeito	24	16,67%
Total Geral	144	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

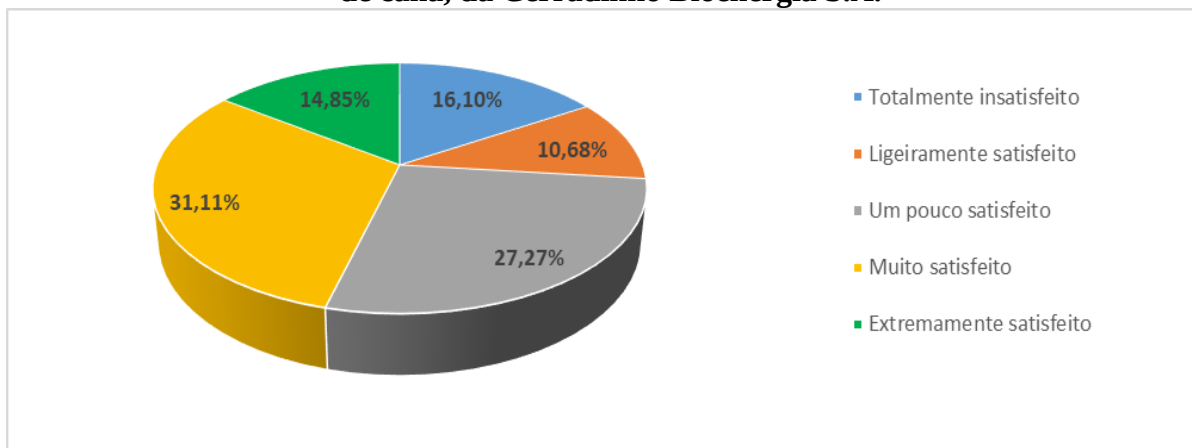
Vasconcelos (2001) avalia o discernimento do colaborador quanto ao aspecto social da organização na comunidade que atua.

Que o colaborador do transporte de cana não participa da definição de metas e dos objetivos relacionados ao seu trabalho, que para metade deles o programa da empresa, não contribui para a sua QVT, que se sente apto para assumir maiores responsabilidades do que as que possui atualmente.

5 DISCUSSÃO

Com base nos resultados desta pesquisa, apresenta-se o resultado final (Gráfico 1).

Gráfico 01 – Resultado final da pesquisa de satisfação dos colaboradores do transporte de cana, da Cerradinho Bioenergia S.A.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Após os resultados, ficou visível que são vários os fatores que dificulta o progresso de uma empresa, normalmente quase toda a empresa passa por um momento difícil, no que diz respeito à QVT, pois não tem conseguido levar todas as informações a seus colaboradores de forma clara e objetiva, com assertividade, distanciando-se de seus colaboradores. Assim, segundo Walton (1973), as organizações precisam investir em práticas e ações para fortalecimento interno e satisfação pessoal de seus colaboradores, para se consolidar no mercado competitivo, investindo em mudanças internas, culturais e políticas, observando sempre os anseios relacionados a motivação humana.

Também os autores Nadler e Lawler (1983), sugerem a participação dos trabalhadores nas soluções de problemas e decisões. Constatam que as empresas devem envolver desenvolvimento humano individual e técnico, provocando nos gestores e colaboradores o respeito e satisfação nas tarefas determinadas.

Constatou-se que os números obtidos através desta pesquisa de campo, aplicada aos colaboradores do setor de transporte de cana, que a empresa passa pelo momento difícil, pois não tem mostrado a seis colaboradores, que paga salários e remunera de acordo com a satisfação e expectativas pessoais e sociais, apesar de oferecer benefícios que são reconhecidos. Pois para França (1997), qualidade de vida no trabalho, são ações na empresa e pessoas como um todo, diagnosticando e desenvolvendo projetos para preservação e desenvolvimento de pessoas, sendo fator diferencial.

Foi atestado também a falta de informações sobre a realização de trabalhos, sobretudo, quando é realizado um bom trabalho não há reconhecimento, falta de independência em

opinar no ambiente, o colaborador não percebe oportunidade de crescimento, percebe inquietações em expressar suas ideias, não há um bom relacionamento interpessoal entre as equipes, não participa das definições de metas e objetivos relacionados ao seu trabalho e reconhece parcialmente que o programa de QVT, contribui para integração de todos. O colaborador não tem informações sobre o plano de carreira, a empresa não estimula o colaborador na busca de desafios para o crescimento profissional e a produtividade. Walton (1973), defende o fortalecimento da cultura de humanização e gestão participativa, para as organizações perpetuarem no mundo globalizado.

Também reconhece, que a empresa respeita suas crenças religiosas, trata todos de forma igualitária, consegue desempenhar suas tarefas dentro do horário de trabalho e sente que está apto para assumir maiores responsabilidades

Segundo Maximiano (2000), a ausência das políticas sociais e falta da aplicação de qualidade de vida no trabalho nas organizações, pode provocar danos mentais ou emocionais nos indivíduos e nos relacionamentos. A saúde do colaborador não está somente relacionada a falta de doenças, mas também ao bem-estar individual.

O conceito de qualidade de vida no trabalho também envolve legislação trabalhista, segurança no trabalho, oportunidades iguais de emprego, planos de enriquecimento de cargos e a relação positiva, proposta por psicólogos, entre moral e produtividade (Walton, 1973).

A organização aplica essa política salarial de acordo com a região em que atua, e as empresa do mesmo ramo de atividade. Assim sendo, fica claro que os colaboradores não estão satisfeitos com as ações tomadas pela empresa. Todos os critérios citados foram de grande valia para estimular os colaboradores na busca de novos desafios que possa contribuir no crescimento da empresa como o todo e sucessivamente o bem-estar e qualidade de vida do cidadão.

Percebeu-se pelo questionário aplicado para avaliar o perfil desses colaboradores, onde os mesmos, quando perguntados para elencar sete itens sugeridos para avaliação de acordo com o grau de importância, ficou claro que o que mais chama atenção e é percebido é que tenha uma remuneração justa e adequada, de acordo com Oliveira (2006), o colaborador gasta energia para aplicar no trabalho, logo deseja ser remunerado, para reproduzir energia e usá-la novamente no trabalho, gerando salário. Logo o salário proporciona ao colaborador da organização a conquista de bens fundamentais. Se o colaborador não recebe remuneração justa, provoca uma atitude de insatisfação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do objetivo proposto, constatou-se que a empresa passa por um momento difícil e que deverá melhorar seu programa de qualidade de vida no trabalho no setor de transporte de cana.

Nota-se que existe urgência em aperfeiçoar e aplicar qualidade de vida no trabalho no setor de transporte de cana da organização. Reconhece-se que a remuneração é composta por salários e benefícios, porém foi o que despontou na insatisfação.

Além da remuneração, existem outros fatores que a organização deve considerar para que o colaborador se sinta valorizado. Porém, nesse setor o salário é limitado por consequência de levantamentos sobre remuneração vigente na região.

É prudente, que seja verificado em outros setores o nível de qualidade de vida no trabalho, alavancando no colaborador a motivação de prestar o melhor serviço possível e sentir orgulho da organização.

Por todos os aspectos observados na pesquisa, a organização deverá melhorar o canal de comunicação com o colaborador, fazer uma nova pesquisa de mercado na região e verificar a remuneração paga por outras empresas e se possível do mesmo setor, para que seja isenta desigualdades. Em virtude dos fatos mencionados, a organização deve estar atenta à satisfação quanto aos anseios de seus colaboradores, pois os mesmos necessitam de atenção e reconhecimento, fato esse que a organização deverá solicitar a seus gestores maior atenção, reconhecendo o trabalho de seus subordinados, proporcionar a equipe participar na tomada de decisão de serviços rotineiros.

A empresa deve implantar um plano de carreira, onde o colaborador saiba de forma clara e objetiva, qual caminho deve percorrer para ter ascensão e satisfação na organização.

7 REFERÊNCIAS

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2008.

FERNANDES, Eda, **Qualidade de vida no trabalho**; como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GARCIA, Edilene de Oliveira Perreira. **Qualidade de vida no Trabalho: com a palavra, os funcionários públicos**. São Bernardo do Campo, 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Metodista de São Paulo.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. e ZAIMA, Gustavo. (2002) - **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT. In: Manual de Gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial: São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997.

MARKONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward. **Quality of work life: perspectives and directions**. [s.l.]: Organization Dynamics, 1983.

OLIVEIRA, D.P.R. de. **Planejamento estratégico**: conceitos, metodologia e práticas. 22. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, Sílvia Luiz de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2004.

PRESTES, C. Fernando. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo, Editora Thomson, 2002.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho** – Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de Administração**: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 1996.

ROSSETTO, Valmor. **QVT em busca da qualidade de vida no trabalho do médico**. Florianópolis, 2002. Dissertação (Pós-Graduação nível de mestrado em administração) Universidade Federal de Santa Catarina.

SAMPAIO, Jader dos Reis et al. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: Estudos Contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999, p. 260.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. **Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model**. In: XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management - ICIEOM, p. 1-13, 2008.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas**. São Paulo: **Caderno de Pesquisas em Administração**, 2001.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management, 15(1): 11-21, 1973. Editora Vozes.

.