

UM ESTUDO DE CASO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DE UMA INDÚSTRIA TÊXTIL DE JOÃO PESSOA – PARAÍBA- BRASIL

A CASE STUDY ON THE QUALITY OF LIFE OF EMPLOYEES OF A TEXTILE INDUSTRY IN JOÃO PESSOA – PARAÍBA- BRAZIL

RESUMO

Com o passar do tempo, percebe-se que a qualidade de vida do colaborador está cada vez mais sendo evidenciada na sociedade. Há uma necessidade de o funcionário exercer suas atividades em um ambiente agradável, que lhe ofereça satisfação e o incentive a trabalhar da melhor maneira possível. O local de trabalho e as relações que existem nele em um convívio social precisam estar ajustados com saúde ocupacional e bem estar do colaborador. Nesse sentido, o estudo tem como base a qualidade de vida no trabalho adotada por uma indústria têxtil de João Pessoa – Paraíba – Brasil, e a percepção dos seus colaboradores acerca disto. No estudo de caso em questão, foi elaborado um questionário com 5 (cinco) questões norteadoras e 10 (dez) questões de avaliação, com base nas literaturas pertinentes, para se verificar o grau de satisfação dos colaboradores em relação à qualidade de vida que tal indústria proporciona a eles. O universo da pesquisa foi então formado por 40 (quarenta) funcionários, que se

disponibilizaram voluntariamente a responder aos questionários e, em sua grande maioria, preferiram ficar imparciais nas respostas. Utilizou-se a pesquisa qualitativa, com o objetivo de descobrir o que está por trás dos conteúdos manifestos, indo além das aparências do que foi dito pelos pesquisados. Desta forma, houve consenso da real necessidade de uma boa qualidade de vida proporcionada pelas organizações e, apesar de se absterem das respostas, os colaboradores, nas entrelinhas, afirmaram sentir falta de ações simples que poderiam ser adotadas pela indústria. Assim, pode-se inferir que a qualidade de vida no trabalho exige práticas e reconhecimentos voltados ao bem-estar e satisfação do indivíduo em um ambiente saudável, tendo em vista que o local laborioso representa a extensão do seu lar.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho, Colaboradores, Indústria têxtil.

Emily Tavares Pessoa

Eveno Felix Maciel Filho

Ionara Pereira Braga

Túlio Augusto Andrade Oliveira

ABSTRACT

Over time, it is clear that the employee's quality of life is increasingly being evidenced in society. There is a need for the employee to perform their activities in a pleasant environment, which offers them satisfaction and encourages them to work in the best possible way. The workplace and the relationships that exist in it in a social life need to be adjusted to the employee's occupational health and well-being. In this sense, the study is based on the quality of life at work adopted by a textile industry in João Pessoa – Paraíba – Brazil, and the perception of its employees about this. In the case study in question, a questionnaire was designed with 5 (five) guiding questions and 10 (ten) evaluation questions, based on the relevant literature, to verify the degree of satisfaction of employees in relation to the quality of life that such industry provides them. The research universe was then formed by 40 (forty) employees, who volunteered to answer the questionnaires and, for the most part, preferred to remain impartial in the answers. Qualitative research was used, with the aim of discovering what is behind the manifest contents, going beyond the appearances of what was said by the respondents. Thus, there was a consensus on the real need for a good quality of life provided by organizations and, despite abstaining from the answers, the employees, between the lines, claimed to feel the lack of simple actions that could be adopted by the industry. Thus, it can be inferred that the quality of life at work requires practices and recognition aimed at the well-being and satisfaction of the individual in a healthy environment, considering that the working place represents the extension of their home.

Key words: Quality of life at work, Employees, Textile industry.

INTRODUÇÃO

Considerando que o estudo busca verificar a qualidade de vida dos colaboradores de uma indústria têxtil de João Pessoa, localizada no estado da Paraíba, Brasil, a fim de analisar se os mesmos apresentam níveis de satisfação ou insatisfação com relação à função exercida, observa-se então, a importância de realizar um estudo que discorra sobre o assunto.

Partindo dessa premissa, pode-se enfatizar como questionamento para pesquisa, a seguinte indagação: “Qual o nível de satisfação dos colaboradores, em relação à qualidade de vida, proporcionada por uma indústria têxtil de João Pessoa– Paraíba – Brasil?”

Atualmente, no contexto empresarial, é de extrema importância analisar a qualidade de vida no trabalho como uma determinante para a satisfação dos colaboradores dentro da organização:

Como disse Chiavenato:

O conceito de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) 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 (1999, p. 391).

Segundo McGregor (1999), a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), desde a década de 50 é foco de vários estudos, considerando-se um assunto de importância fundamental para as empresas, antes até do que as concepções inovadoras de gestão. Analisa-se a QVT como uma estratégia a ser desenvolvida num contexto altamente competitivo.

No entanto, Rodrigues (1994 *apud* Silva e Matos, 2003) registra que o termo qualidade de vida no trabalho foi citado pela primeira vez pelo

estudioso Eric Trist e seus colaboradores, na Inglaterra, nos anos 50, quando buscavam elaborar um modelo que envolvesse trabalho, pessoa e organização. Tais estudos foram chamados de Abordagem Sócio-Técnica, cuja prioridade era analisar os impactos do sistema tecnológico sobre o social. Conforme a Teoria, o sistema tecnológico só atingiria melhoria de produtividade e desempenho por meio de adaptação ao sistema social.

Sob essa perspectiva, a qualidade de vida no trabalho é observada estrategicamente, exibindo melhorias aos colaboradores e, consequentemente, a ascensão da organização em diversas áreas, desde o crescimento dos lucros e da produtividade, ao bem estar firmado entre os colaboradores e os gestores.

Fernandez (1996, p.36), entende que “A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também à produtividade das empresas”.

Portanto, o estudo em tela contribuiu para promover a discussão a respeito da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma indústria têxtil, fazendo com que exista uma necessidade de se estudar os conceitos já mencionados.

Fundamentação Teórica

O termo qualidade tem uma abrangente definição, a mesma pode ser vista de várias formas, isto é, ela pode demonstrar a procura pela satisfação, a excelência e a retenção, somando valores aos produtos e serviços consumidos.

A palavra qualidade deriva do latim *Qualitate* e, de acordo com o dicionário quer dizer: “1. Atributo específico de algo ou alguém. 2. Grau de excelência; virtude. 3. Condição. 4. Tipo” (BECHARA, 2009, p. 742).

Percebe-se que a procura pela qualidade é muito acentuada, ela não é apenas uma tática de competitividade no mercado, mas sim, uma primordialidade de permanência na atualidade.

As organizações para conquistarem a credibilidade do mercado, necessitam produzir e disponibilizar produtos e serviços com qualidade, recebendo, assim, estabilidade. Para Campos (1992, p. 2) “Um produto ou serviço de qualidade é aquele que atende perfeitamente, de forma confiável, de forma acessível, de forma segura e no tempo certo às necessidades do cliente”.

Dentro desse contexto, entende-se que a qualidade é visivelmente direcionada para o cliente, na qual os produtos e serviços oferecidos ao mercado superem as perspectivas dos consumidores. No ambiente de trabalho, existem certos fatores de qualidade que podem ser inerentes dos produtos e serviços, isto é, a ação, as regras morais na análise das informações, a efetividade, a agilidade no atendimento, a autenticidade das informações emitidas.

Contudo, a definição da palavra qualidade passou por várias modificações no decorrer dos anos, e nos dias de hoje é vista como um dos métodos mais solicitados por qualquer empresa, independente do porte da mesma. Nos últimos anos, em virtude do grande número de produtos presentes no mercado, a implacável competitividade entre as organizações e, mais proximamente, a questão da globalização, o foco da qualidade foi modificado, uma vez que o mercado começou a ser dominado pelos clientes, ao invés dos empresários.

Desde a sua existência o homem se preocupa com a qualidade de vida no trabalho, dando outras nomenclaturas, mas sempre voltadas para o mesmo foco, analisar o entusiasmo do colaborador na execução de suas tarefas.

Chiavenato infere que:

A expressão “qualidade de vida no trabalho (QVT)” foi cunhada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no

desempenho de suas atividades. Alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações na abordagem sociotécnica e da democracia industrial. Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho; de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos positivos e potenciadores sobre a produtividade e a qualidade de vida no trabalho. Mas do que tudo, a QVT representa um imenso movimento em direção ao profundo respeito pelo bem estar das pessoas do ponto de vista biológico, psicológico e social (2014, p. 419).

Nadler e Lawler (1983) estabelecem 1974 como um marco no desenvolvimento da QVT. Nesse sentido:

A primeira fase, que teve início em meados da década de 60 e se estendeu até 1974, foi marcada pela crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes, pelas formas de ‘como influenciar a qualidade das experiências do trabalhador num determinado emprego’(NADLER & LAWLER, 1983, p. 21).

Desde então, os estudos sobre qualidade de vida no trabalho estão crescendo e tomando maior expressividade, estimulando vários autores a falarem acerca do assunto.

Nos dias atuais as empresas se caracterizam pelos incentivos e programas de bem estar que proporcionam para os colaboradores, inferindo num estímulo fundamental, que preserva o colaborador motivado e empenhado com as atividades da organização.

Nesse sentido, as organizações estão se importando cada vez mais com a abordagem em relação às pessoas, devido à acirrada concorrência e modernização do mercado atual, pois precisam totalmente delas para conquistar seus objetivos.

Diante disso, percebe-se que as pessoas trabalham em equipe para alcançarem os seus objetivos e os da organização, porém, as mesmas também possuem suas metas individuais que progressivamente se tornam mais importantes e indispensáveis para uma vida saudável, precisando assim, que sejam avaliadas como parceiras da empresa.

A organização que implanta um programa de qualidade de vida, desenvolve estratégias com a finalidade de oferecer um ambiente que estimule, dê suporte às pessoas e à empresa, informando sobre como sua saúde está ligada à sua qualidade e produtividade no trabalho.

São vários os fatores que envolvem a qualidade de vida no trabalho, segundo Chiavenato:

1. A satisfação com o trabalho executado; 2. As possibilidades de futuro na organização; 3. Reconhecimento pelos resultados alcançados; 4. Salário recebido; 5. Os benefícios aferidos; 6. Relacionamento humano dentro do grupo e da organização; 7. Ambiente psicológico e físico de trabalho; 8. A liberdade e responsabilidade de tomar decisões; 9. As possibilidades de participar (2004, p. 449).

Deste modo, para que os colaboradores se sintam satisfeitos e sejam incentivados para a realização de suas atividades, as organizações precisam fazer uso desses fatores e estar envolvidas com os mesmos, verificando formas cada vez mais eficazes que possibilitem um melhor rendimento. “A qualidade de vida é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si próprias e pelos outros” (MENDES, 2008, p. 160).

Segundo esse mesmo autor:

Qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa o centro da vida das pessoas. Portanto, ele deve promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional, visto que para o trabalhador ter uma boa qualidade de vida total é necessário ter boas condições de trabalho (2008, p. 160).

Sendo assim, estimular as atividades de lazer, nas quais os colaboradores tenham direito de expor suas ideias, auxilia muito a preservar o ambiente de trabalho mais leve e descontraído, além de ajudar a diminuir a exaustão e a rotatividade de pessoal.

A qualidade de vida no trabalho significa o grau de satisfação dos colaboradores em relação ao seu ambiente de trabalho, o prazer que as pessoas têm na execução das suas atividades. Além do conceito da QVT, já descrito na introdução deste trabalho por Chiavenato (1999), outra definição é dada por Albuquerque, o qual sublinha que:

QVT é o conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a proporcionar condições

plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (1998, p. 40).

selecionam o canal de comunicação mais eficaz ou solucionam conflitos entre os membros, são ações atribuídas à liderança(2001, p. 33).

Dentro dessa conjuntura, as pessoas passam a maior parte do dia dentro da organização, sendo assim a maioria das coisas que acontece lá irá persuadir nas suas atitudes e no seu comportamento. Os colaboradores precisam estar satisfeitos e capacitados para executarem suas atividades com sucesso. O grau de satisfação do colaborador pode ser mensurado por sua produtividade e desempenho na sua função.

Para Dejours:

O trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se caracteriza por certa qualidade de aspirações de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais (1994, p. 29).

O ser humano dentro do ambiente organizacional é o diferencial nos negócios de sucesso, um fator chave entre as empresas que alcançaram não apenas a eficácia, mas também a efetividade. Assim sendo, as organizações que ofertarem qualidade de vida no trabalho, retêm seus colaboradores motivados, conquistando uma maior produtividade e competitividade no ambiente mercadológico.

Segundo Robbins:

Toda organização contém pessoas, e é tarefa gerencial dirigi-las e coordená-las, esta é a função de direção ou liderança. Quando os líderes motivam os funcionários, dirigem as atividades dos outros,

O fator humano é composto por sabedoria acumulada, competência e conhecimento dos colaboradores para executar as atividades da empresa, as normas, a cultura organizacional, isto é, as pessoas que são os talentos humanos que compõem a organização.

Contudo, muitas empresas ainda não dão o devido valor aos seus clientes internos, uma vez que a crucial tática da organização deveria ser de conquistar, reter, aprimorar e usufruir o máximo do capital humano que possui para assim, permanecerem-se ativas no mercado, pois uma empresa que age assim só tende a gerar resultados positivos para seu ambiente de trabalho.

Gerenciar pessoas engloba executar métodos estratégicos para que a participação das mesmas na organização seja produtiva, motivando-as a colocar todos os seus conhecimentos para o desenvolvimento da empresa.

O fator humano deve ser conceituado particularmente sobre todas as pessoas, com suas habilidades, princípios e valores que necessitam ser analisados e estudados, fazendo com que os gestores percebam que essa área é de total importância dentro das empresas.

Portanto, o reconhecimento do fator humano é essencial dentro do ambiente organizacional, torna a empresa mais competitiva no mercado e faz com que seus membros sintam-se melhor no seu ambiente de trabalho e, com isso, produzam produtos e/ou serviços com maior excelência de qualidade.

Metodologia

Para análise dos dados foi desenvolvido uma pesquisa de campo, qualitativa, a qual está relacionada no levantamento de informações sobre determinado grupo, em entender e interpretar as atitudes, o comportamento e desejos das pessoas envolvidas.

Pesquisa de campo para Lakatos e Marconi (2008) é a parte da pesquisa na qual o pesquisador entra em contato com os entrevistados com a finalidade de obter as observações e colher os dados necessários para que o estudo seja elaborado com êxito.

Por outro lado, a pesquisa qualitativa, segundo Minayo destaca que:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (1995, p. 21- 22).

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada por meio de um questionário de entrevistas. O questionário foi dividido em duas partes, a primeira parte composta pelo perfil dos entrevistados, constituído por 4 (quatro) questões fechadas e (1) uma aberta. E a segunda parte composta por questões norteadoras, constituído por 10 (dez) questões de múltipla escolha.

A empresa têxtil em questão apresenta 360 (trezentos e sessenta) colaboradores em seu quadro, divididos em 23 (vinte e três) setores e subdivididos em 47 (quarenta e sete) departamentos. Porém, a amostra deste trabalho será com 20 (vinte) colaboradores do setor de produção, 5 (cinco) do setor administrativo, 5

(cinco) do setor da mecânica, 5 (cinco) do setor de laboratório e 5 (cinco) da portaria, totalizando 40 (quarenta) colaboradores.

Assim sendo, o estudo abordou a problemática de forma qualitativa, onde se buscou conhecer se a organização disponibiliza aos seus colaboradores, uma boa qualidade de vida no trabalho.

Resultados e Discussão

Em alusão à primeira parte da pesquisa, a qual se referia ao perfil dos entrevistados, a pergunta inicial discorria sobre o gênero. A porcentagem de respondentes da mencionada pergunta foi de 47,5% do sexo masculino e 52,5% do sexo feminino.

Seguida pelo questionamento da faixa etária, 2,5% apresentava idade até 20 anos, a maioria, correspondente a 42,5%, de 21 a 30 anos, os que apresentavam de 31 a 40 anos correspondia a 40% da amostra e 15% dos entrevistados, apresentavam mais de 41 anos.

Quanto à escolaridade, a maioria, 57,5%, apresentava nível médio, 32,5% o nível superior, 7,5%, o curso técnico e, apenas, um entrevistado, 2,5%, pós-graduação.

Questionados sobre o tempo de serviço, responderam: 40% que apresentavam até 3 anos de serviço, 30% que apresentavam de 3 a 5 anos de serviço, 15% de 5 a 10 anos e os outros 15%, mais de 10 anos.

Pertinente ao cargo executado pelos respondentes na organização se obteve a seguinte porcentagem: 50% afirmaram trabalhar na produção, 12,5% no setor mecânico, 12,5% no setor administrativo, 12,5% no laboratório e 12,5% respondeu trabalhar na portaria.

Tratando sobre as questões norteadoras do questionário, referente à segunda parte, foram analisadas as respostas dos colaboradores, estas se encontram descritas.

Quanto ao serviço lhe trazer muitas preocupações e aborrecimentos, 12,5% dos entrevistados concordaram, 2,5% concordaram parcialmente, 70% foram indiferentes, 2,5% discordaram parcialmente e 12,5% discordaram.

Caracterizando o receio, por parte dos funcionários, em dar respostas mais claras.

Interrogados sobre ter uma boa relação com seus colegas de trabalho, 25% concordaram, 50% concordaram parcialmente, 25% foram indiferentes. Neste questionamento, observa-se que há uma interação e um bom convívio entre os colaboradores, o que facilita e harmoniza o trabalho na indústria.

Questionados se na empresa onde trabalham são realizados exames periódicos e exames de admissão, 45% concordaram, 42,5% concordaram parcialmente e 12,5% foram indiferentes.

Com relação à necessária realização de horas extras, 5% concordaram, 5% concordaram parcialmente, 35% foram indiferentes, 10% discordaram parcialmente e 45% discordaram.

Quando questionados sobre ter tempo disponível, fora do trabalho, para lazer e atividades sociais, 57,5% concordaram, 5% concordaram parcialmente, 37,5% foram indiferentes.

Acerca do questionamento descrito acima Walton (1973) infere que todo o tempo e a energia do trabalhador não podem ser direcionados apenas ao trabalho, mas precisa ser partilhado com sua vida familiar e particular, de lazer e atividades comuns.

Quando indagados se existe investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos ou estímulos aos estudos, 2,5% dos colaboradores concordaram parcialmente, 27,5% foram indiferentes, 7,5% discordaram parcialmente e 62,5% discordaram.

Quanto à opinião deles sobre ser sua a responsabilidade, a qualidade, o resultado e o excelente desempenho de suas atividades, 5% dos colaboradores concordaram, 2,5% concordaram parcialmente, 65% foram indiferentes e 27,5% discordaram.

Ao perguntar se sentem orgulho de dizer onde trabalham, 32,5% concordaram, 2,5% concordaram parcialmente, 55% foram indiferentes e 10% discordaram.

Em alusão a supracitada indagação, Walton (1973) destaca que sua função dentro de uma organização deve trazer orgulho. Mais proveitoso do que se sentir útil na organização que se exerce funções, é sentir orgulho de estar nela.

Como um dos últimos questionamentos: a empresa apresenta uma excelente imagem perante os seus colaboradores, 42,5% concordaram, 50% foram indiferentes e 7,5% discordaram. Para Walton (1973) uma entidade deve prezar pela sua imagem frente à sociedade, resguardando sua responsabilidade social e pelos produtos e serviços ofertados.

Para finalizar, interrogou-se: a organização oferece uma boa qualidade de vida aos colaboradores, 27,5% concordaram, 52,5% foram indiferentes e 20% discordaram.

Após a análise das respostas de todos os entrevistados, pode-se observar que a maioria preferiu-se abster de responder algo, marcando apenas como indiferente. Outra parte dos respondentes queixou-se por não ter investimento na sua carreira, nem receber atividades de lazer por parte da organização. Porém, apesar de tudo isso, estes colaboradores acreditam ter uma boa qualidade de vida no trabalho.

Conclusões

As organizações, apesar de avançarem anualmente e, até mensalmente, ainda pecam com relação à qualidade de vida dos colaboradores. Observou-se com a análise das respostas dos 40 questionários, que os colaboradores queixam-se por coisas simples, que poderiam ser solucionadas, até mesmo com uma conversa direta entre todos os integrantes da empresa.

Segundo as respostas dos colaboradores, pode-se visualizar a importância que os mesmos dão a uma boa qualidade de vida e, que apesar de não ter incentivos para estudos, os funcionários consideram ter uma boa qualidade de vida funcional.

A questão norteadora deste estudo discorreu com qual grau de satisfação que os

colaboradores exercem as suas funções específicas dentro da organização, e após análise de

todas as assertivas feitas por eles, constatou-se que a empresa se esforça para proporcionar uma boa qualidade de vida, oferecendo ferramentas e técnicas de proteção e segurança, e os colaboradores entre si, mantém uma boa relação com seus colegas de trabalho, tem tempo disponível fora do seu trabalho para lazer e atividades sociais e, com isso, infere-se que eles apresentam um bom grau de satisfação na execução de suas funções.

Com a realização deste trabalho, foi possível verificar que as poucas falhas presentes na organização, podem ser facilmente consertadas, com um bom diálogo com os seus colaboradores. E que tais mudanças farão bem não só para os funcionários, mas para a empresa em si.

Referências

- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Estratégia de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho**: o estresse e a expansão do conceito de qualidade total. Ver Adm SP, v.22, n.2, p. 40-51, 1998.
- BECHARA, E. **Minidicionário da Língua Portuguesa**: atualizado pelo novo acordo ortográfico. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- CAMPOS, V. F. **TQC: Controle da Qualidade Total (No estilo japonês)**. 6. ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, Belo Horizonte, 1992.
- CHIAVENATO Idalberto: **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004
- _____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações – Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- _____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações – 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.
- DEJOURS, C. A. **Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1994.
- FERNANDEZ, C. E. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da qualidade, 1996.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- McGREGOR, D. **O Lado Humano da Empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral**: princípios e aplicações práticas. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.
- MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social**: Teoria, Método e Criatividade. Petrópolis: Vozes, 1995.
- NADLER, David A. & LAWLER, Edward E. **Quality of Work Life**: Perspectives and directions. Organization Dynamics. 11:20-30, winter 1983.
- ROBBINS, Stephen P. **Administração**: Mudanças e Perspectivas. São Paulo. Editora: Saraiva, 2001.
- SILVA, J. M.; MATOS, F.R.N. **Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria de Castanha**. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em

Administração. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2003.

WALTON, R. **Quality of working life:** what is it? Sloan Management Rev., v.15, n.1, p.1121, 1973.

Recebido em: 10.05.2021

Aprovado em: 05.08.2021

Avaliado pelo sistema
double blind review