

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO COM MOTORISTAS EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTES DE MINAS GERAIS

QUALITY OF LIFE AT WORK: A STUDY WITH DRIVERS IN A TRANSPORT COMPANY IN MINAS GERAIS

João Guilherme Magalhães-Timotio¹

Resumo

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma série de plano de ações que a empresa tem em melhorias, inovações para o indivíduo, essencial no desenvolvimento pessoal da vida do trabalhador durante o desempenho das atividades. Considerando essa premissa, o presente estudo propôs avaliar o nível de qualidade de vida em motoristas de uma empresa de transportes de Minas Gerais. Trata-se de um estudo descritivo, de corte transversal, e para composição da amostra, obteve-se um total de 56 motoristas, permitido pela instituição. Utilizou-se como instrumentos para coleta de dados um questionário que avalia a QVT, na versão abreviada em português do Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde, o WHOQOL-Bref, que contém 26 questões distribuídas em quatro domínios: relações sociais, psicológico, físico e meio ambiente. Os dados foram analisados por estatística. Considerando a metodologia proposta, concluiu-se que a organização vise no ambiente de trabalho o bem-estar da vida dos seus funcionários, uma vez que faz parte do processo de produtividade e resulta além de bem-estar, motivação para eles desempenharem as funções e atenderem as expectativas propostas que a organização espera obter.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida no Trabalho. Empresa de Transporte. Motoristas.

Abstract

The quality of work life (QWL) is a series of action plan that the company has in improvements, innovations for the individual, personal development essential in the life of the worker during the performance of activities. Given this premise, the present study was to assess the level of quality of life for drivers of a company's North Mine - MG. This is a descriptive, cross-sectional, and composition of the sample, we obtained 56 drivers permitted by the institution. Used as instruments for data collection a questionnaire that assesses the QVT, the abbreviated version in Portuguese Instrument Assessment of Quality of Life of the World Health Organization, the WHOQOL-Bref, which contains 26 questions divided into four areas: relationships social, psychological, and physical environment. The data were analyzed statistically. Considering the proposed methodology, it was concluded that the organization seeks to workplace well-being of the lives of its employees, as part of the process productivity and results in addition to wellness, motivation to perform the same functions and meet the expectations proposals that the organization expects.

Keywords: People Management. Quality of life at work. Transport company. Drivers.

¹ Doutor em Administração Docente na Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes) e no Centro Universitário UniFIPMoc

1 INTRODUÇÃO

A temática sobre qualidade de vida no trabalho é abrangente e não tem uma definição única, pois engloba várias partes como relata Fernandes (1996). Entretanto podemos citar uma das definições de QVT, que é uma série de conjuntos que a empresa tem, tais como melhoria contínua, inovações tecnológicas dentro do contexto da empresa com seus empregados (França, 1997).

Percebe-se que os indivíduos buscam seu sustento e propósitos de realização pessoal e profissional no trabalho, e esse por sua vez ocupa grande parte da vida do cidadão e isso resulta em prazer para muitos, e sofrimento para outros, às sobrecargas diárias ao desempenhar as atividades e as exigências interpessoais, das tarefas, e da organização exigidas na sociedade moderna, pode gerar desgastes para os funcionários, pois faz com que os trabalhadores fiquem tensos e sobrecarregados. O mercado é competitivo e acirrado e isso faz com que as empresas exijam horas extras e poucas folgas, o que torna os indivíduos tensos por esforçar fisicamente e psicologicamente em troca da remuneração (Decenzo; Robbins, 2001).

O contato com o ambiente empresarial permitiu a obtenção sobre as formas de gerenciamento de qualidade de vida relacionada ao trabalho, possibilitando conhecer parte dos aspectos que constituem a satisfação com o trabalho, qualidade de vida entre outros. Assim, as condições de trabalho vêm se transformando e as empresas vêm focalizando gradativamente estratégias, técnicas e implantações que proporcionam melhorias na organização e ao funcionário ao exercer o trabalho, tanto dentro da organização, quanto fora, o que resulta bem-estar aos motoristas durante o desempenho da sua função, resultando em boa qualidade de vida, bom ambiente de trabalho e melhores condições no trabalho (França, 1997). Nesse sentido, considerando as propriedades do instrumento proposto para a coleta de dados, estudo avaliou o nível de qualidade de vida no trabalho de motoristas de uma empresa de Minas Gerais.

A necessidade de compreender a QVT nesta pesquisa justifica-se pela possibilidade de contribuir de forma significativa na empresa. Após os resultados de satisfação ou insatisfação na vida do empregado, foi possível detectar os pontos negativos reforço em relação aos pontos positivos, de forma que os sujeitos possam se orientar e buscar meios para reforçarem suas práticas de melhoria na qualidade de vida no trabalho em um mercado que exige tais habilidades.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Há inúmeras definições de qualidade de vida no trabalho - QVT, desde trabalhadores sem doenças ocupacionais, até vários programas que vem beneficiar a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores. Entre conceitos, QVT é uma série de plano de ações que a empresa tem em melhorias, inovações para o indivíduo essencial no desenvolvimento pessoal da vida do trabalhador durante o desempenho das atividades (Albuquerque; Limongi; França, 1998).

Na visão de Quirino e Xavier, (1987) a expressão QVT está correlacionada com as condições de vida do trabalhador e a satisfação dele nas atividades exercidas. A qualidade de vida no trabalho envolve inúmeros fatores na vida do funcionário, tais como o resultado das suas atividades resulta em compensação satisfatórias dentro da organização como benefício para si.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de sua atividade na organização. A QVT envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de decidir e as possibilidades de participar. (Chiavenato, 2002, p.297).

No decorrer dos séculos, é notável que a qualidade de vida no trabalho vem sendo motivo de preocupação no cotidiano. Nesse sentido, Aquino (1980, apud Fernandes, 1996, p.43) afirma que “quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar primeiramente de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa”.

Quando o funcionário não está mais motivado, interessado ou quando há sobrecargas que limitam o seu desenvolvimento nas funções, o funcionário vem-se a não produzir suficiente de acordo expectativas da organização, e prioriza o que lhe convém.

Diante disso, nota-se que é de suma importância e de essência a organização saber das necessidades do empregado, atender a elas, sabendo ouvir as pessoas e dar oportunidade de acordo seu perfil para mostrar sua potencialidade, para que o cidadão vista a camisa da organização em que presta os serviços, estando motivado, satisfeito, e contente ao desempenhar suas funções. Como enfatiza (Carneiro, 2007 *apud* Fernandes, p. 38).

Qualidade de Vida no Trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam, e utilizar o máximo sua potencialidade; é desenvolver as pessoas e procurar criar condições para as pessoas, em se desenvolvimento, consigam desenvolver a empresa.

Walton (apud Fernandes, 1996) descreve 08 categorias que descrevem critérios de Qualidade de Vida no trabalho.

Tabela 1 – Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

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

Fonte: Adaptada de Walton *apud* Fernandes (1996, p. 48).

Depois de observarmos acima os conceitos supracitados, fica-se claro que a qualidade de vida no trabalho não depende somente do gerenciamento das organizações e

nem somente em boa remuneração pelas atividades exercidas no decorrer do mês.

A qualidade de vida no trabalho envolve inúmeros aspectos a serem considerados, tais como o bem-estar dos trabalhadores ao exercer suas atividades e que isso envolve aspectos físicos e ambientais, pode-se dizer de maneira geral que a qualidade de vida no trabalho abrange inúmeros pontos, entre um dos pontos, autoestima tem-se suma importância na vida do funcionário em seu lado pessoal e profissional, onde o funcionário sentirá de bem com a vida e pensará em seus problemas com coragem de enfrentar (Sucesso, 1998).

Outro ponto significativo ao discutir sobre a qualidade de vida no trabalho é o equilíbrio entre o trabalho e o lazer, pois terá horas de trabalho e momentos com sua família e entre a sociedade, saber separar momentos profissionais com pessoal é essencial na vida de quaisquer seres humano.

A renda satisfatória é chave primordial, pois será capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais do funcionário, onde a empresa ao dar oportunidades aos seus colaboradores motivará o mesmo, reconhecendo seu talento e investindo em treinamentos e desenvolvimento para possibilidade de uso do potencial.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo caracterizou como descritivo exploratório, de abordagem quantitativa e corte transversal. Descritivo por ter como objetivo apresentar as características de determinada população ou fenômeno e exploratória por proporcionar uma visão geral sobre o tema da pesquisa, permitindo ao investigador ter mais conhecimento em torno de determinado fato ou fenômeno (Gil, 1999).

Abordagem quantitativa pode ser definida como aquela que quantifica os dados a partir de uma análise estatística (Malhotra, 2004) e corte transversal caracteriza aqueles estudos nos quais a coleta dos dados se dá em um único momento (Hair Júnior *et. al.*, 2003).

A população alvo pode ser definida segundo Malhotra (2004, p.321) como uma “coleção de elementos ou objetos que possuem a informação procurada pelo pesquisador e sobre os quais devem ser feitas as inferências”. No estudo em questão a população compreendeu por motoristas de uma empresa de transportes de Minas Gerais.

Percorreram-se, todas as etapas descritas na trajetória metodológica, buscando a consecução dos objetivos propostos. Para atingir os objetivos específicos, inicialmente se realizou um levantamento bibliográfico através da via de acesso Internet e referências selecionadas por meio de base de dados Scielo (*Scientific Library*), que para Gil (2002), é

desenvolvida com base em material já elaborado, constituindo principalmente de livros e artigos científicos.

O levantamento bibliográfico realizado neste trabalho encontrou entorno de 20 artigos sobre a temática abordada na base de dados pesquisada, sendo esses distribuídos na discussão que aqui decorre, levando em consideração o nível de qualidade de vida no trabalho dos motoristas da presente empresa.

Como critério de inclusão, compuseram a amostras somente motoristas que trabalham na empresa há mais de 02 anos, do sexo masculino e presente em horários antes estabelecidos na empresa.

Utilizou-se o procedimento de método de levantamento de dados que de acordo com Malhotra (2004) constitui-se de um questionário estruturado que é entregue a uma amostra e tem como finalidade obter informações específicas daqueles sujeitos. Desse modo a estratégia adotada para obtenção dos dados deste estudo deu-se a partir da seleção da amostra, onde cada sujeito recebeu as informações referentes ao estudo.

A partir do momento em que consentiram participar no mesmo, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para participação na pesquisa e em seguida, responderam aos instrumentos propostos para coleta de dados.

Para a realização deste estudo foram utilizados os seguintes instrumentos:

- **Anexo A:** Teste WHOQOL-Bref - Instrumentos de avaliação de qualidade de vida, com 26 questões objetivas na qual possui uma metodologia própria que avalia a *qualidade de vida* dentro de uma perspectiva genuinamente internacional.
- **Apêndice A:** Questionário Sociodemográfico.
- **Apêndice B:** Termo de consentimento livre e esclarecido para participação na pesquisa.

Também, para avaliar a qualidade de vida no trabalho, utilizou-se a versão abreviada em português do Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde, o WHOQOL-Bref. Esse instrumento contém 26 questões distribuídas em quatro domínios: relações sociais, psicológico, físico e meio ambiente. Cada domínio é composto por questões cujas pontuações das respostas variam entre 01 e 05.

O instrumento é a versão abreviada do WHOQOL-100, que consiste em 100 perguntas e foi desenvolvido utilizando um enfoque transcultural. É autoaplicável, e para caracterização dos aspectos sociodemográficos (idade, sexo, cor ou raça, estado civil, escolaridade, tempo de atividade como motorista e trabalho informal para complementar a

renda), foi elaborado um questionário especificamente para fins deste estudo.

Para análise dos resultados, foram utilizados procedimentos de estatística descritiva (média e desvio padrão). As respostas a cada item do questionário variavam de 1 a 5, sendo quanto mais próxima de 05, melhor a qualidade de vida.

Os dados foram tabulados através do software “*Statistical Package for the Social Sciences* – Versão 18.0.

Obteve-se a análise por estatística descritiva e foi utilizado o *Microsoft Excel* 2010 (Carreiro *et. al.*, 2011, p. 01).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente estudo contou com a participação de 01 instituição, tendo 50 motoristas, neste sentido o total de questionários respondidos foi de 30 profissionais, portanto os resultados apresentados a seguir são relativos ao total de sujeitos envolvidos no estudo.

Ao considerar a variável idade dos sujeitos envolvidos na amostra, na Tabela 1 apresentam-se os valores de média, desvio-padrão, idade mínima e idade máxima:

Tabela 1 - Medidas Descritivas da Idade dos Motoristas.

Medidas Descritivas	Idade
Média	42,50
Desvio-padrão	10,83823
Idade mínima	24,00
Idade máxima	58,00

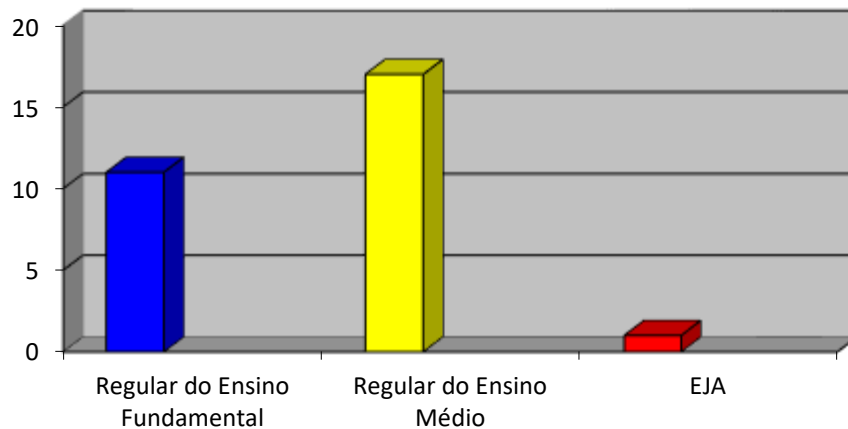
Fonte: dados da Pesquisa, 2020.

A idade mínima encontrada foi de 24, máxima de 58, média de 42,5. Na tabulação de dados, percebeu-se o número de entrevistados compôs-se de adultos jovens. As faixas etárias predominantes, indicadas na Tabela 1, formam comumente relacionadas à população economicamente ativa.

Houve maior representatividade de indivíduos que tem um nível de esclarecimento bom, o que certamente os habilita a responder à entrevista com certo conhecimento e clareza, como assim descritos: 17 motoristas que tem a formação de ensino regular do ensino médio,

11 motoristas com ensino regular do ensino fundamental e 01 com formação de Educação de Jovens e Adultos – EJA – ou supletivos do ensino superior. Sendo que dos 29 motoristas que responderam essa questão, obteve-se um como demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Distribuição da amostra segundo Escolaridade dos Motoristas.

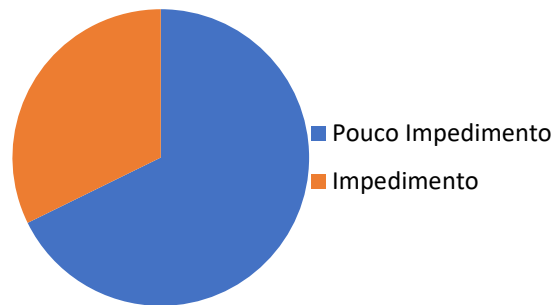


Fonte: Dados da Pesquisa, 2020

Para melhor visualização das representações identificadas, os dados obtidos foram agrupados em cinco categorias: muito insatisfeito, insatisfeito, nem satisfeito nem insatisfeito, satisfeito, e muito satisfeito. Assim, fica claro que a qualidade de vida no trabalho é o resultado da combinação de diversas dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente de tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização Chiavenato (2002). São assim descritos:

- Dor física, com possibilidade de impedimento em fazer o que precisa: 21 dos entrevistados da amostra classificaram ter muito pouco impedimento, e 10 dos entrevistados relataram impedimento por dores musculares, como mostra o Gráfico 2 abaixo:

Gráfico 2 – Distribuição da amostra por relatos de Dor Física descrito pelos Motoristas.



Fonte: dados da Pesquisa 2020.

De acordo com Chiavenato (2002), a saúde no trabalho envolve o diagnóstico e a prevenção de doenças. Sendo assim, a empresa ao procurar promover a saúde no trabalho, traça um plano organizado, em que utiliza profissionais médicos, enfermeiros, dentre outros, dependendo do tamanho da empresa. Além disso, é importante o estabelecimento de programas como primeiros socorros, eliminação e controle de áreas insalubres, registros médicos adequados, exame médico de admissão e periódico.

- Identificou-se, também, na pesquisa uma abordagem sobre outra categoria, onde foram descritos que 21 motoristas relataram que há satisfação da capacidade de desempenhar as atividades no seu dia a dia, 24 motoristas estão satisfeitos com o seu trabalho e consigo mesmo, e 25 dos motoristas relataram ter satisfação com suas relações pessoais, assim como representado abaixo:

Gráfico 3 – Distribuição da amostra segundo Satisfação relatada pelos Motoristas.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

A motivação é um dos inúmeros fatores que contribuem para o bom desempenho no trabalho.

- Sobre categoria de ambiente saudável, 22 motoristas relataram que não percebem muita segurança em seu ambiente de trabalho, devido ao barulho, poluição, aos atrativos, o que possibilita uma insatisfação até em seu sono, nas atividades de lazer, até em suas relações pessoais com os amigos, parentes, conhecidos, e colegas de trabalho, 11 motoristas relataram insatisfação por oposição a esses fatores.

Gráfico 4 – Distribuição da amostra frente à Satisfação do Ambiente de Trabalho relatada pelos Motoristas



Fonte: dados da Pesquisa, 2020.

É notório que, muitas vezes, o empregador está distante dos problemas que afetam os empregados. A modernização do trabalho e as constantes mudanças desse novo século aumentam as cobranças e exigências das empresas em relação aos seus funcionários e à qualidade do serviço, contudo na maioria dos casos não fornecem as condições ideais para o progresso em seu desempenho profissional, esse contraste afeta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores (Haag; Lopes, 2001).

Com inúmeros riscos identificados no trâmite desta profissão, cabe citar que todo procedimento nessa área, devem ser executados com cautela e segurança. É importante que haja sono e repouso eficiente antes das viagens, alimentação balanceada, prática de atividades físicas, concentração de esforços, recursos para reconhecimento dos riscos nesse ambiente de trabalho, treinamento continuado e conscientização de práticas seguras aos trabalhadores em questão.

Segundo Almeida, Leite e Pagliuca (2005), fica claro que a prevenção dos acidentes é

possível, porém com a efetiva e continuada educação em serviço, supervisão, reuniões periódicas e informações claras e atualizadas a respeito, esse risco pode ser largamente diminuído.

As características da cultura organizacional configuradas pelos valores e práticas que predominam na empresa, além de fatores como a profissão escolhida e estrutura familiar, constituem fatores relevantes para a QVT. A empresa possui uma política de segurança de trabalho formalizada, CIPA formada e, todo o processo de segurança do trabalhador é realizado na própria empresa. Assim, essa área aborda os efeitos dessa realidade no bem-estar do indivíduo, do ponto de vista emocional, e profissional, dando enfoque às consequências do trabalho sobre a pessoa e a influência sobre os resultados da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível concluir pelo presente estudo, que a qualidade de vida para os empregados da referida empresa, é de busca continua, tanto para quem exerce as suas funções quanto para a organização empresarial. Sabe-se que o trabalho é essencial na vida do ser humano, onde cada um tem seus motivos, seja desde a sobrevivência/sustentabilidade, necessidade, prazer/motivação e desafios de descobrir suas potencialidades no dia a dia.

Neste contexto, ao observarmos os conceitos citados no decorrer desta pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho, podemos concluir que a QVT não depende somente de hierarquias, nem tão pouco de remuneração somente, mas do bem-estar do ser humano como trabalhador seja em ambiente de trabalho e condições físicas do trabalhador.

É primordial, portanto, que a organização vise no ambiente de trabalho e o bem-estar da vida dos seus funcionários, uma vez que faz parte do processo de produtividade e resulta, além de bem-estar, em motivação para eles desempenharem as funções e atenderem as expectativas da organização.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão e LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o *stress* e a expansão do conceito de qualidade total. **RAUSP** - Revista de Administração - v. 33, n. 2. São Paulo: FEA/USP, abril/junho 1998.
- ALMEIDA, Cristiana Brasil de; LEITE, Ana Lourdes Almeida e Silva; PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag. Acidentes de trabalho envolvendo os olhos: avaliação de riscos ocupacionais com trabalhadores de enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**. São Paulo, v.13, n.5, p.708 - 716, set/out. 2005.
- AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de Recursos Humanos: Uma Introdução**. São Paulo: Atlas, 1979.
- CARNEIRO, Patrícia Ramos Neves. **Implantação de programas-modelo de qualidade de vida no trabalho – QVT**

para a empresa Westhouse Empreendimentos Imobiliários Ltda. 2007 1963 f. Trabalho de Conclusão de Estágio (Graduação em Administração) -Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2007.

CARREIRO, Danilo Lima *et.al.* Comparação da tendência empreendedora entre acadêmicos de educação física e fisioterapia. **Revista Lecturas Educación Física y Deportes**, Buenos Aires, v.15, n.148, set, 2010.

CARREIRO Danilo Lima *et.al.* **Correlação entre tendência empreendedora e segmentação econômica de acadêmicos de administração.** R. Min. Educ. Fís., Viçosa, Edição Especial, n. 6, p. 966-973, 2011.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos na Empresa.** São Paulo: Atlas, 2002.

CORREA, Chistina Feitoza; DONATO, Marilurde. Biossegurança em uma unidade de terapia intensiva - a percepção da equipe de enfermagem. Escola Ana Nery. **Revista de Enfermagem.** Rio de Janeiro, v.11, n.2, p. 197-204. Junho 2007.

DECENZO, D. A.; ROBBINS, S. P. (2001) - **Administração de Recursos Humanos.** Rio de Janeiro: LTC.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhor.** Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FRANÇA, A C Limongi. Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos, Abordagens, Inovações e Desafios nas Empresas Brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática.** Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abr./mai. /Jun.1997.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio C. **Métodos e Técnicas em Pesquisa Social.** São Paulo: Atlas, 1999.

HAAG, Guadalupe Scorparo; LOPES, Marta Julia Marques; Schuck, Janete da Silva. **A Enfermagem e a Saúde dos Trabalhadores.** 2ª. ed. Goiânia AB, 2001.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada.** 4ª. ed. São Paulo: Artmed, 2004. 720p.

QUIRINO, T. R. & XAVIER, O. S. **Qualidade de Vida no Trabalho de Organizações de Pesquisa.** **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo: v. 22, n. 1, p. 71-82, jan/mar. 1987.

SUCESSO, E. de Bom. **Trabalho e Qualidade de Vida.** Rio de Janeiro: QUALITY Editora e Dunya Editora, 1998.