



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS – CCSA  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

**ALISSON DE ANDRADE FREITAS**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS TAXISTAS EM  
CAMPINA GRANDE – PB.**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2018**

**ALISSON DE ANDRADE FREITAS**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS TAXISTAS EM  
CAMPINA GRANDE – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),  
apresentado ao Curso de Graduação em  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba, em cumprimento às exigências para  
a obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.

Área de Concentração: Qualidade

Orientadora: Profa. MSc. Maria Dilma Guedes

**CAMPINA GRANDE – PB  
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F866q Freitas, Alisson de Andrade.  
A qualidade de vida no trabalho dos taxistas de Campina Grande - PB. [manuscrito] : / Alisson de Andrade Freitas. - 2018.  
31 p. : il. colorido.  
  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.  
"Orientação : Profa. Ma. Maria Dilma Guedes, Departamento de Administração e Economia - CCSA."  
1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Modelo de Walton. 3. Modelo de QVT. 4. Segurança no trabalho. 5. Taxista.  
21. ed. CDD 306.361

ALISSON DE ANDRADE FREITAS

100 (dez)  
Aprovado

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS TAXISTAS EM  
CAMPINA GRANDE – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,  
apresentado ao curso de Graduação em  
Administração da Universidade Estadual  
da Paraíba como requisito para obtenção  
do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 19 / 06 / 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

*Maria Dilma Guedes*

Profa. MSc. Maria Dilma Guedes (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*Yêda Silveira Martins Lacerda*

Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda (Examinadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*Maria Marluce Delfino da Silva*

Profa. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (Examinadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

**CAMPINA GRANDE – PB.**

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>6</b>
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .....	6
2.2	MODELOS DE QVT .....	9
2.2.1	<b>Modelo de Walton</b> .....	<b>10</b>
2.2.2	<b>Modelo de Hackman e Oldhan</b> .....	<b>11</b>
2.2.3	<b>Modelo de Westley</b> .....	<b>11</b>
2.2.4	<b>Modelo de Wherther e Davis</b> .....	<b>12</b>
2.2.5	<b>Modelo de Nadler e Lawler</b> .....	<b>12</b>
2.3	TAXISTAS DA CIDADE DE CAMPINA GRANDE .....	13
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>15</b>
4.1	PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TAXISTAS .....	15
4.2	ANÁLISES DOS FATORES DA QVT .....	17
4.2.1	<b>Compensação justa e adequada</b> .....	<b>17</b>
4.2.2	<b>Condições de saúde e segurança no trabalho</b> .....	<b>19</b>
4.2.3	<b>Utilização e desenvolvimento de capacidades</b> .....	<b>20</b>
4.2.4	<b>Oportunidades de crescimento e segurança</b> .....	<b>21</b>
4.2.5	<b>Integração social na organização</b> .....	<b>22</b>
4.2.6	<b>Garantias constitucionais</b> .....	<b>23</b>
4.2.7	<b>Trabalho e o espaço total de vida</b> .....	<b>24</b>
4.2.8	<b>Relevância social da vida no trabalho</b> .....	<b>25</b>
4.3	RESULTADO ISOLADO E AGRUPADO DA PESQUISA .....	26
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>28</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>29</b>

# A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS TAXISTAS EM CAMPINA GRANDE – PB.

FREITAS, Alisson de Andrade<sup>1</sup>

GUEDES, Maria Dilma<sup>2</sup>

## RESUMO

Levando em consideração que desde a sua criação, os estudo acerca da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, estão em constante crescimento, tornou-se de suma importância para as organizações a busca por investimentos para a melhoria não só da lucratividade, mas também das condições impostas para que haja uma valorização do trabalhador. Neste contexto, este artigo teve como objetivo analisar a QVT dos taxistas em Campina Grande – PB. A pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso, acompanhado de pesquisa exploratória, descritiva, bibliográfica e quantitativa. O universo da pesquisa foi composto por 583 taxistas, destes foi retirada uma amostra de 60 pessoas, formando assim 10,3% do universo. O instrumento utilizado na pesquisa foi um questionário adaptado do modelo proposto por Walton (1973). Para mensurar os resultados utilizou-se a escala Likert, adaptada para três categorias: concordância, neutralidade e discordância. Nos resultados pode-se observar que em seis dos oito fatores houve um maior percentual para concordância, caracterizando-se um bom nível de QVT. Entretanto, nos fatores Integração social na organização e Condições de segurança e saúde no trabalho identificou-se um baixo nível de QVT. Após a pesquisa os resultados finais foram favoráveis, no entanto, espera-se que haja uma busca pela melhoria nos fatores desfavoráveis.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo de Walton.

---

<sup>1</sup> Graduando em Administração pela UEPB. E-mail: <alissonandrade1994@gmail.com>

<sup>2</sup> Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: <dilma.guedes@gmail.com>

## 1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, é muito comum, a população em geral, citar um termo chamado Qualidade de Vida (QV), isso porque esse tema está integrado em vários seguimentos do dia a dia, como por exemplo na saúde, no trabalho ou até mesmo na alimentação, além disso, segundo pesquisadores, são vários os aspectos que podem determinar um bom nível de qualidade de vida, alguns deles são o bem estar físico, econômico, espiritual e psicológico. Assim, segundo Barbosa (1998, apud ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 13) “para melhor compreender a área de conhecimento em qualidade de vida é necessário adotar uma perspectiva, ou um paradigma complexo de mundo, pois se expressa na relação entre o homem, a natureza e o ambiente que o cerca”.

Com a interligação da qualidade de vida no dia a dia das pessoas, abre-se também um leque de diferentes discussões envolvendo grande número de pessoas, um dos pontos a citar é a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está fortemente presente na sociedade contemporânea. Ela habita o discurso de dirigentes e gestores de organizações públicas e privadas. Ela está presente na mídia e, cada vez mais, na literatura científica das ciências do trabalho (ex. Psicologia Organizacional, Administração). (FERREIRA, 2011, p. 91).

Esse tópico é muito discutido por várias pessoas, pois, envolve uma série de interesses tanto por parte das organizações como também por parte dos trabalhadores que a compõem; no entanto, a QVT não se resume ao trabalho dentro das empresas, envolve todo e qualquer tipo de trabalho formal ou informal, desta maneira este tópico se torna objeto de preocupação também da sociedade como um todo.

Visto que a QVT é um objeto de interesse de grande parte da população mundial, surgem também muitas pessoas com a vontade de entender melhor esse subtópico da Qualidade de Vida (QV); assim, aparecem muitos pesquisadores que realizam estudos, no ramo acadêmico, com o objetivo de analisar e, se possível, melhorar a QVT no objeto de pesquisa onde foi realizado o estudo. Com isso no decorrer dos anos alguns pesquisadores se destacaram no ramo da pesquisa acerca da QVT, elaborando modelos de estudo, que são utilizados até os dias

atuais, dentre estes destacam-se Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Wherther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983).

De acordo com Rodrigues (2001, p.76),

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Neste contexto, é válido ressaltar que a profissão de taxista é um tipo de trabalho autônomo, que, no entanto, para que possa funcionar regularmente necessita de uma concessão, na forma de um alvará, da prefeitura de cada município. Por não ser um emprego formal são os taxistas quem ditam as suas próprias regras de trabalho, contanto que não venham a desrespeitar as regras impostas pelo poder público.

Tendo em vista essa “liberdade” de regras de trabalho (jornada de trabalho, salário, férias, etc.) que a profissão permite surge uma dúvida: **Qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos taxistas, em Campina Grande – PB?** É importante realizar um estudo visando analisar e definir o nível em questão.

Desta maneira, este artigo tem como objetivo analisar a QVT dos taxistas em Campina Grande – PB.

Desta forma, ressalta-se que estudar a QVT é de grande relevância, considerando que através de pesquisas serão identificados aspectos, no cotidiano dos trabalhadores, que irão mostrar o nível de satisfação no ambiente de trabalho. Assim, justifica-se a importância de se realizar uma pesquisa acerca do tema.

Destarte, o presente artigo, dispõe da seguinte estrutura: Resumo, Abstract, Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

A qualidade de vida vem sendo tema de pesquisas e estudos desde que a sociedade moderna começou a existir; no começo sendo correlacionada a outros nomes ou temas, tendo em vista que este tópico se relaciona a muitos outros

subtópicos, como podemos ver conforme a definição dada por Ramos (1995 apud CARDOSO, 1999, p. 76), “entendemos por qualidade de vida um conjunto harmonioso e equilibrado de realizações em todos os níveis, como: saúde, trabalho, lazer, sexo, família, desenvolvimento espiritual”. Levando em consideração que com esta citação, pode-se afirmar que a QV pode ser utilizada como objeto de estudos por várias áreas do conhecimento como psicologia, administração, medicina, dentre outras.

Com isso é válido mencionar que qualidade de vida é um objeto de estudo que abrange e busca o bem estar em geral das pessoas, correlacionando e ligando este bem estar a diferentes aspectos pessoais como o físico, o mental e o emocional.

O subtópico em questão nesta pesquisa vem a ser a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tema que busca estudar e analisar os direitos e deveres dos trabalhadores das mais diversas áreas de trabalho e encontrar melhorias nas diversas áreas do trabalhador.

Os estudos relacionados a qualidade de vida no trabalho começaram a ser realizados por volta da metade do século XX, com a intenção de analisar e melhorar as condições das pessoas em seu ambiente de trabalho e, por consequência dessas melhorias, aperfeiçoar também o desempenho dentro das empresas. Como pode-se ver nos estudos abaixo:

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, pretendendo analisar a relação indivíduo-trabalho-organização. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, tendo como base à satisfação do trabalhador no exercício de sua atividade e em relação a ele. [...] No entanto, só a partir da década de 60 houve um impulso nos movimentos de QVT, sendo desenvolvidas inúmeras pesquisas sobre as melhores formas de realizar o trabalho, enfocando aspectos da saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. Em 1974, houve o início do desaceleramento dos estudos da QVT causado, basicamente, pela crise energética ligada ao aumento do preço do petróleo e pela alta inflação que atingiram os países do ocidente, em particular os Estados Unidos, gerando um deslocamento da atenção das empresas para a luta pela sobrevivência, deixando os interesses dos empregados em segundo plano. Em 1979, a partir da constatação da diminuição do comprometimento desses empregados em relação ao seu trabalho, foi retomado esse foco. (RODRIGUES apud MENEZES, 2008, p. 42-43).

Quanto ao conceito de QVT, Chiavenato (2010, p. 487), diz que:

O conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. (...) A QVT representa o grau em que os membros de uma organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.

Desde que começou a ser estudada a QVT passou por algumas evoluções no que diz respeito a conceituação, no ano de 1983 dois dos autores mais relevantes no que diz respeito a esse tema, Nadler e Lawler, publicaram em seu livro um quadro mostrando essas evoluções, esse mesmo quadro foi citado por Fernandes (1996), qual seja.

**Quadro 1 – Evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho**

CONCEPÇÃO EVOLUTIVA DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos 'administração participativa' e 'democracia industrial' eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um 'modismo' passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (apud FERNANDES, 1996, p. 42).

Verifica-se então, que desde a metade do século XX a ideia de QVT ganha um título e a partir desta alavancagem vem sendo objeto crescente de estudos e de debates até os dias atuais, pode-se ver esse grande crescimento no interesse pelo tema quando se faz uma simples pesquisa para estudos. Em 2011, o autor Mário César Ferreira escreveu um de seus livros, intitulado “Qualidade de Vida no Trabalho, uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores”, nas páginas 91 e 92 ele cita uma pesquisa realizada para citação no livro, ele diz que “O uso do motor de busca Google (1), uma ferramenta muito popular na internet, permite demonstrar empiricamente um indicador do interesse social pelo tema. Uma pesquisa da palavra-chave Qualidade de Vida no Trabalho em cinco idiomas, feita no início de novembro de 2011, revelou os seguintes resultados:

- Inglês = 461.000.000
- Espanhol = 24.500.000
- Italiano= 16.500.000
- Português= 14.000.000
- Francês= 7.570.000

Utilizando-se destas muitas pesquisas feitas, desde que a QVT começou a ser estudada, hoje se sabe que a mesma se relaciona as necessidades humanas, abrangendo desde os aspectos intangíveis como os sentimentos, a percepção e a satisfação, como também os aspectos tangíveis como o salário.

## 2.2 MODELOS DE QVT

Levando em consideração o aumento no número de pesquisadores e estudos realizados sobre QVT desde a sua criação; é um dos alavancadores desses estudos, Maslow, que idealizou e criou a teoria da hierarquia das necessidades humanas, nessa teoria ele dividiu as necessidades humanas e a partir dessa divisão criou uma hierarquia entres essas necessidades. Essa hierarquia foi citada na seguinte ordem de importância:

1. **Necessidades fisiológicas** – Podem ser definidas como as necessidades básicas, aquelas que fazem parte do sistema biológico de qualquer ser humano, como as necessidades de respirar, comer e beber.

- 2. Necessidades de segurança** – Podem ser definidas como a necessidade do ser humano se sentir em segurança ou fora de perigo.
- 3. Necessidades sociais** – Podem ser definidas como a necessidade de se pertencer a uma sociedade, ou seja, fazer parte de um grupo de pessoas, ter familiares, amigos, etc.
- 4. Necessidades de auto estima** – Podem ser definidas como a necessidade de conquista, de confiança em si mesmo e de respeito das outras pessoas.
- 5. Necessidades de auto realização** – Podem ser definidas como a necessidade do crescimento pessoal, ou seja, a necessidade de cumprir metas impostas por si mesmo.

A partir da idealização dessa hierarquia de necessidades por Maslow foram surgindo alguns outros pesquisadores com ideias de criar modelos de estudo para identificar esses elementos dentro da qualidade de vida no trabalho. Os principais foram: Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Wherther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983).

### **2.2.1 Modelo de Walton**

Em 1973 Walton buscou estudar alguns fatores que afetam diretamente a satisfação dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho, para isso ele utilizou um modelo dividido em oito dimensões.

Segundo Walton (apud MENEZES, 2008, p. 46), as oito dimensões utilizadas por Walton estão divididas da seguinte maneira:

- I. Compensação justa e adequada
- II. Condições de segurança e saúde no trabalho
- III. Oportunidade imediata para usar e desenvolver capacidades humanas
- IV. Oportunidades futuras para crescimento continuado e segurança
- V. Integração social na organização
- VI. Constitucionalismo nas organizações de trabalho
- VII. Trabalho e espaço total da vida
- VIII. Relevância social do trabalho.

Walton procurou estudar cada um destes pontos dentro das organizações e através desta análise buscou informar se os trabalhadores possuíam QVT.

### **2.2.2 Modelo de Hackman e Oldhan**

Ainda levando em consideração os estudos feitos com base no trabalho feito por Menezes (2008), em 1975 surgiram outros dois pesquisadores Hackman e Oldhan, que afirmaram que para se obter uma boa qualidade de vida no trabalho era necessário ter motivação, os mesmos idealizaram alguns pontos que são necessários para que o trabalhador se sinta motivado, são eles:

- I. Variedade de habilidades: que podem evitar a monotonia e a fadiga no desempenho das tarefas;
- II. Identidade da tarefa: conhecimento sobre as atividades e o modo do trabalho;
- III. Significância da tarefa: entendimento da relação entre sua tarefa e o todo do trabalho;
- IV. Autonomia: incremento da responsabilidade do trabalhador por seu trabalho, o que gera maior envolvimento;
- V. Feedback: possibilidade de permitir ao trabalhador conhecer os resultados do seu trabalho.

### **2.2.3 Modelo de Westley**

Continuando os estudos acerca dos modelos de QVT, em 1979 Westley utilizou um novo modelo que, ao contrário dos demais, visava analisar os malefícios causados pelo ambiente de trabalho. Os quatro indicadores são:

- I. Iniquidade: para Westley, Isso tem base política, uma vez que questões de concentração de poder geram iniquidade nas relações;
- II. Insegurança: com fundamento econômico, é consequência da concentração exagerada de lucros nas mãos dos proprietários capitalistas e da exploração do trabalho impingida pelo sistema;
- III. Alienação: é produto dos problemas psicológicos decorrentes da ausência de significado do trabalho em si, do fato de que o indivíduo deixa de

conceber seu trabalho e da desvalorização deste em relação à produção como um todo;

- IV. Anomia: para o autor, a perda de significado do trabalho pelo indivíduo decorre de problemas sociológicos, como desconhecimento ou indiferença quanto ao objetivo e à natureza do trabalho.

Para o autor estes quatro indicativos devem ser minimizados, para que com isso possa haver uma maior humanização e conseqüentemente um maior nível de QVT.

#### **2.2.4 Modelo de Wherther e Davis**

Dando continuidade aos avanços sobre o tema, em 1981 surgiram dois pesquisadores, Wherther e Davis, que ligaram a questão da qualidade de vida no trabalho com os fatores:

- I. Fatores comportamentais: incluem aspectos como autonomia no trabalho, variedade de tarefas e avaliação do próprio trabalho, todos influenciando a motivação e a satisfação do indivíduo;
- II. Fatores organizacionais: dizem respeito ao fluxo de trabalho e à compreensão da relação entre partes e o todo do trabalho na empresa;
- III. Fatores ambientais: estão associados às expectativas sociais do trabalhador em relação à sua participação na empresa.

Eles afirmaram que “qualidade de vida, embora fosse afetada por fatores como: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargos, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador” Werther; Davis (apud GUIMARÃES, 2002).

#### **2.2.5 Modelo de Nadler e Lawler**

Já em 1983, segundo Menezes (2008), outros dois pesquisadores, Nadler e Lawler, utilizaram quatro fatores para analisar a motivação e a satisfação dos trabalhadores e com isso indicar uma boa qualidade de vida no trabalho, os fatores utilizados foram:

- I. Participação no processo de solução de problemas;
- II. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas;
- III. Sistema de recompensas inovador com o propósito de influenciar positivamente o clima organizacional;
- IV. Melhorias no ambiente físico e psicológico de trabalho.

Esses cinco modelos são utilizados para realização de estudos acerca da qualidade de vida no trabalho até os dias atuais.

### 2.3 TAXISTAS DA CIDADE DE CAMPINA GRANDE

Campina Grande é uma cidade que fica no interior da Paraíba, com população estimada de 410.332 habitantes segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Como em todas as cidades do Brasil, Campina Grande possui um conglomerado de pessoas que trabalham como taxistas, segundo o sindicato dos taxistas a cidade possui um total de 583 pessoas, divididas em 34 praças de taxi (ponto onde os taxistas tem autorização para parar seus veículos, no intuito de aguardar os seus clientes), assumindo essa posição. classificadas como transporte legal de passageiros, essa profissão necessita de uma concessão e autorização da prefeitura de cada município na forma de um alvará (segundo a lei 9.503 de setembro de 1997, alterada pela lei 12.468 de agosto de 2011), além disso os taxistas necessitam seguir algumas condições como fazer cursos de direção defensiva, primeiros socorros, atendimento ao cliente, dentre outros, o carro necessita possuir um taxímetro (instrumento utilizado para precificar as corridas de acordo com a distância percorrida) e, além disso o veículo (taxi) é vistoriado uma vez a cada ano. Caso o profissional não esteja de acordo com alguma destas especificações ocasionará punições que podem ser de multas, até o cancelamento do alvará.

Como são autônomos, ou seja, não recebem ordens trabalhistas específicas, como: jornada de trabalho, salários, férias, dentre outros, surge a ideia de que todos os taxistas possuem uma boa qualidade de vida no trabalho.

### 3 METODOLOGIA

Este estudo foi realizado com o objetivo geral de analisar os pontos positivos e negativos na profissão dos taxistas, e após essa análise determinar qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos taxistas na cidade de Campina Grande.

Para isso optou-se pela realização de uma pesquisa, que segundo Vergara (2011), classifica-se como: quanto aos fins, **exploratória**, por identificar a necessidade um levantamento bibliográfico acerca do tema visando uma maior familiaridade com o problema em questão. Mais além, a pesquisa se caracteriza como **descritiva**, levando em consideração que foram descritas, ao decorrer do trabalho, as variáveis do modelo de QVT de Walton, adotado como base de pesquisa.

Quanto aos meios, foi realizada uma pesquisa **bibliográfica**, tendo em vista que foram utilizados autores da mesma área para o embasamento teórico. Ainda mais além, foi realizado um **estudo de caso**, levando em consideração que foram analisadas pessoas de uma mesma comunidade, no caso, os taxistas da cidade de Campina Grande – PB.

Optou-se pela pesquisa de caráter **quantitativo**, ou seja, foram levados em consideração os números das opiniões, coletados através de uma pesquisa de campo, investigando os taxistas da cidade de Campina Grande – PB, esses mesmos números foram divididos classificados, analisados e agrupados por semelhanças de opiniões.

A população pesquisada foi constituída por 60 pessoas cadastradas, na prefeitura de Campina Grande – PB, como taxistas. Logo foi trabalhado cerca de 10,30% do universo do respectivo setor.

O instrumento de pesquisa foi um questionário, aplicado entre os dias 08 a 11 de Junho de 2018, composto por 25 questões fechadas, sendo 5 relacionadas ao perfil socioeconômico dos taxistas e 20 referentes a QVT na visão dos mesmos. Dentro do mesmo questionário foi utilizada a escada de avaliação verbal, adaptada para três categorias, sendo elas: Concordância, Neutralidade e Discordância.

O modelo de QVT adotado para a elaboração do questionário foi adaptado de Walton (1973) com base no plano de variáveis, apresentado no Quadro 2, exposto a seguir:

**Quadro 2** – Plano de variáveis.

Fatores da QVT	Afirmativas
1. Compensação justa e adequada	A1; A2; A3
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	A4; A5; A6
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	A7; A8
4. Oportunidades de crescimento e segurança	A9; A10
5. Integração social na organização	A11; A12; A13
6. Garantias constitucionais	A14; A15
7. Trabalho e o espaço total de vida	A16; A17; A18
8. Relevância social da vida no trabalho	A19; A20

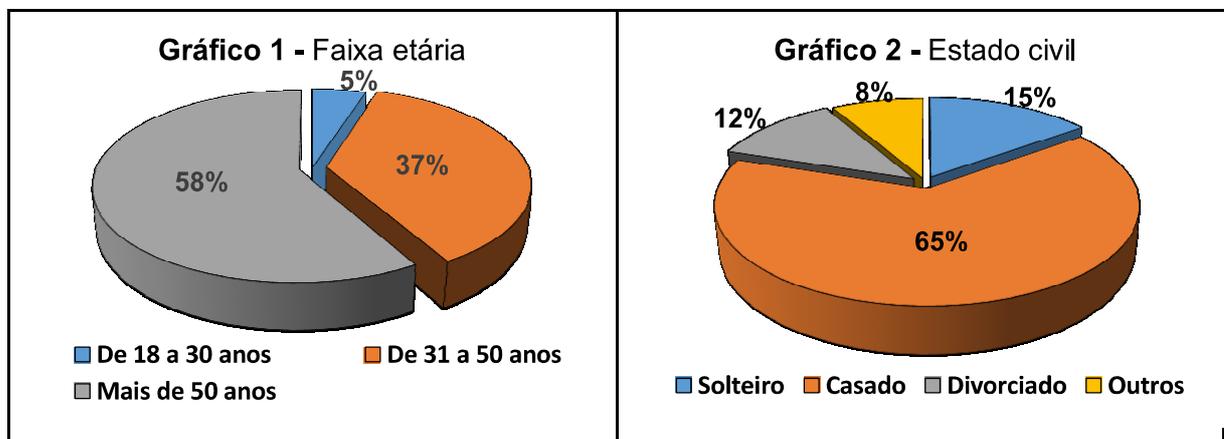
Fonte: Adaptado de Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2010, p. 491)

Os dados coletados, a partir do questionário, foram organizados por semelhança de opinião e em seguida realizou-se um tratamento estatístico, por meio de gráficos criados com a utilização do programa Microsoft Office Excel, e a partir destes dados foram analisados pontos sobre a QVT.

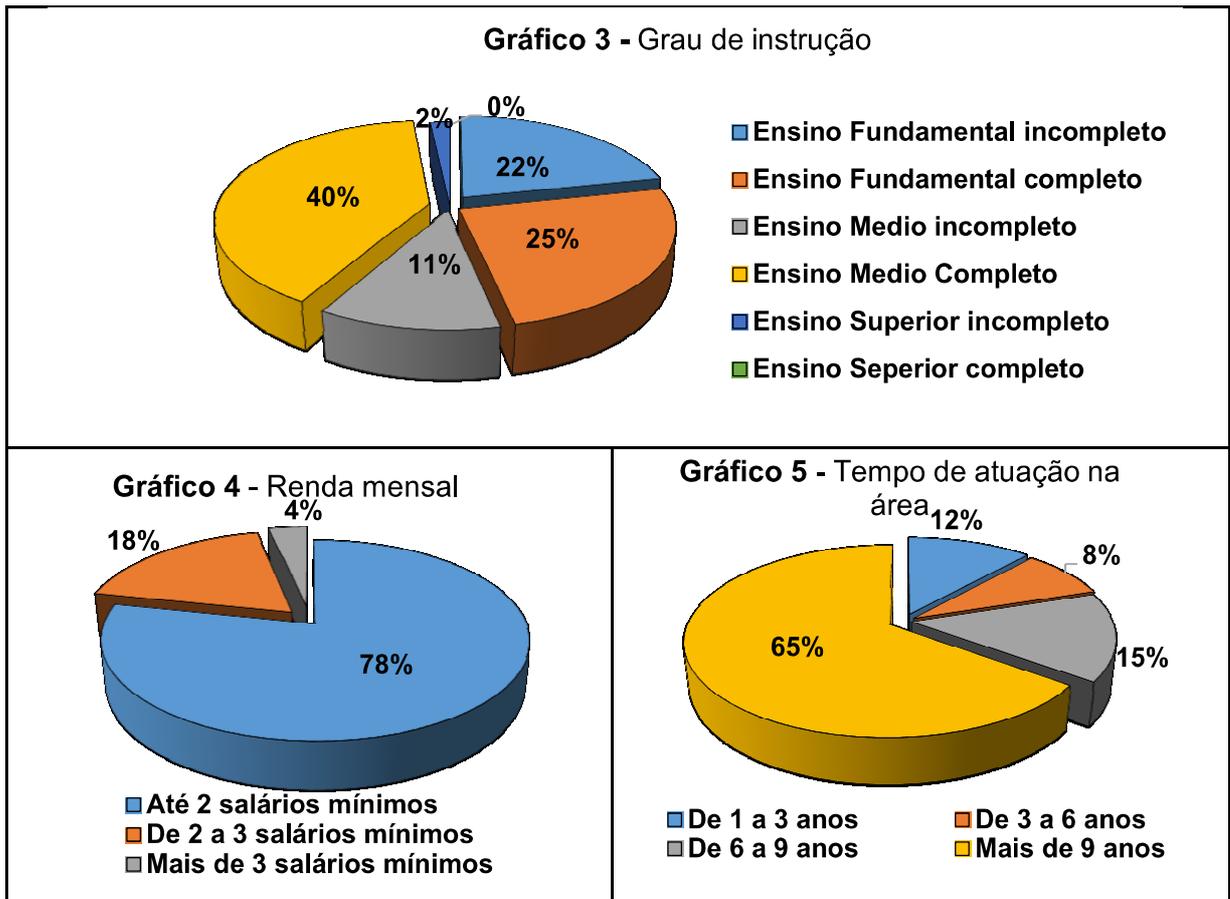
## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TAXISTAS

Para traçar o perfil socioeconômico dos taxistas, da cidade de Campina Grande – PB, foram levadas em consideração as variáveis de faixa etária, estado civil, grau de instrução, renda mensal e tempo de atuação na área. Os resultados estão descritos nos gráficos a seguir:



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

No gráfico 1, pode-se perceber que a maioria dos taxistas, somando 58%, encontra-se acima dos 50 anos. Enquanto que 37% afirmaram ter de 31 a 50 anos, seguidos de 5% que disseram ter entre 18 e 30 anos; logo, 42% dos taxistas têm de 18 a 50 anos de idade.

De acordo com o gráfico 2, a grande maioria dos taxistas, que unidos somam 65% da amostra, afirmou ser casados, seguidos de 15% que disseram ser solteiros, 12% que admitiram ser divorciados e por último 8% que se encaixaram na categoria outros.

No que se refere ao grau de instrução dos taxistas, no gráfico 3, observa-se que mesmo não sendo maioria, mas um percentual mais elevado, 40%, informou ter cursado o ensino médio completo, seguidos de 25% que alegaram obter o ensino fundamental completo, 22% que disseram ter cursado o ensino fundamental incompleto, 11% que admitiram ter o ensino médio incompleto e 2% que disseram estar cursando o ensino superior. Durante a pesquisa, nenhum dos taxistas afirmou ter o ensino superior completo.

Dando continuidade, no gráfico 4, pode-se observar os percentuais no que se referem a renda mensal declarada pelos taxistas. A maioria dos questionados, totalizando 78%, informou que, com as suas atividades, ganham até 2 salários mínimos, seguidos de 18% que atestaram obter entre 2 e 3 salários mínimos e por último, 4% dos entrevistados alegaram ganhar mais de 3 salários mínimos com o seu trabalho de taxista.

O gráfico 5, que mostra os números acerca do tempo de atuação na área dos taxistas da cidade de Campina Grande – PB, mostra que a maioria dos questionados tem mais de 9 anos de atuação, seguidos de 15% que já atuaram como taxistas de 6 a 9 anos, 12% que admitiram ter apenas de 1 a 3 anos de atuação na área específica e por último 8% afirmaram ter entre 3 e 6 anos como taxistas.

Analisando os gráficos em geral, pode-se perceber que a maioria dos taxistas da cidade de Campina Grande – PB tem uma idade acima dos 50 anos, enquanto que um percentual mais elevado, chegando a ser maioria, afirmou ser casados, dentre esta maioria, grande parte afirmou ter o ensino médio completo como grau de escolaridade. Quanto a renda mensal, a grande maioria afirmou receber até 2 salários mínimos e no que se refere ao tempo que atuam na área a maior parte dos questionados admitiu ter mais que 9 anos atuando na área.

## 4.2 ANÁLISES DOS FATORES DA QVT

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos através da pesquisa, no que diz respeito aos 8 fatores da QVT, segundo o modelo de Walton.

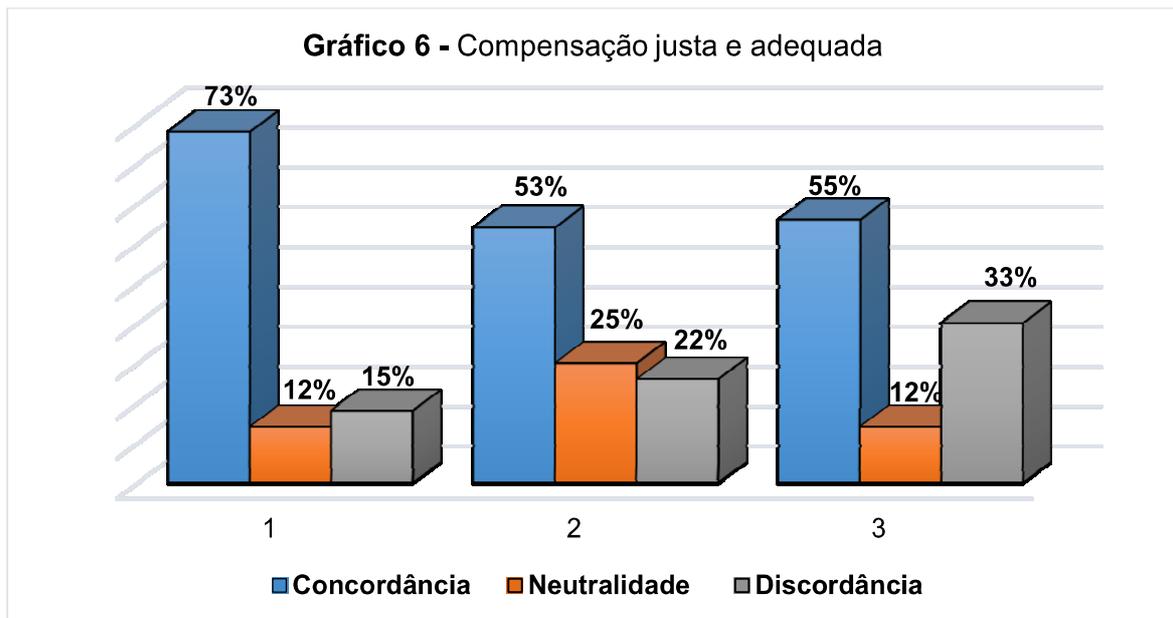
### 4.2.1 **Compensação justa e adequada**

Para se analisar a variável em relação a compensação, foram atribuídas três assertivas, visando analisar a correspondência do salário com relação ao trabalho realizado, a equidade em relação aos demais trabalhadores da mesma área e por fim a satisfação do trabalhador com a sua remuneração. Após a análise dos questionários, constatou-se que:

Na primeira assertiva: Minha remuneração corresponde adequadamente ao trabalho que realizo; constatou-se que o maior percentual, sendo a grande maioria com 73% dos respondentes, afirmou que concorda com a assertiva, seguido de 15% que discordaram e por fim 12% que permaneceram na neutralidade.

Na segunda questão: Meu salário está equiparado ao dos demais profissionais que exercem a mesma atividade; verificou-se que 53% dos taxistas concordaram com esta afirmativa, logo em seguida estão os 25% que ficaram na neutralidade e por fim, 22% discordaram dessa afirmação.

A terceira questão: Estou satisfeito com a compensação que recebo pelo meu trabalho; foi analisada e constatou-se que 55% dos respondentes alegaram concordar com a assertiva, seguidos de 33% que discordaram e por ultimo 12% que permaneceram na neutralidade.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

Neste contexto, pode-se afirmar que, para se ter um bom nível de Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário que haja correspondência entre a remuneração e o trabalho realizado, uma equidade salarial com os profissionais da mesma área e uma satisfação com o salário recebido.

Após análise das três questões, em relação a primeira variável estudada por Walton, compensação justa e adequada, para verificar se há um bom nível de QVT, entre os taxistas da cidade de Campina Grande – PB, pode-se afirmar que em todas

as assertivas houve uma concordância, em maioria, de que a compensação recebida é justa e adequada aos trabalhos realizados.

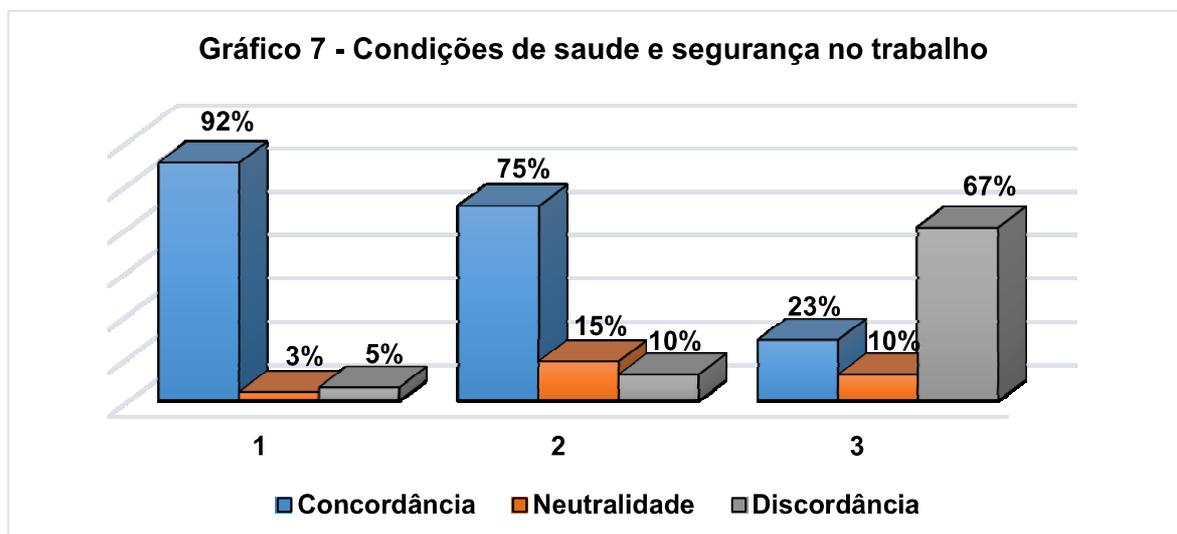
#### 4.2.2 Condições de saúde e segurança no trabalho

Para a análise do nível de QVT, no que se refere ao fator de condições acerca da saúde e segurança, dos taxistas da cidade de Campina Grande – PB, durante a realização de suas atividades, foram feitas três assertivas, uma, no que se refere, a saúde psicológica do trabalhador, uma sobre o ambiente físico de trabalho e por fim, uma se tratando da segurança durante o trabalho.

Na primeira alegação: Minhas atividades profissionais são estressantes; pode-se perceber que grande parte da amostra, sendo 92%, concordou com a afirmação, em seguida tem-se 5% que discordaram e por fim 3% que se identificaram como neutros.

Em seguida foi afirmado: O ambiente em que trabalho (praça de taxi) é favorável as minhas atividades; para esta questão, 75% dos taxistas concordaram com a informação, em seguida 15% se mantiveram como neutros e 10% discordaram da questão.

Por fim foi apresentada a seguinte assertiva: Sinto-me seguro, durante a realização do meu trabalho; em relação a esta informação, a maioria, formada por 67% das respostas, discordou desta afirmativa, em seguida 23% concordaram seguidos de 10% que se mantiveram neutros.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

Sabe-se que para se obter um bom nível de QVT, na variável em questão, se faz necessário um ambiente físico de trabalho que atue positivamente na execução do trabalho, que mantenha políticas de segurança, dando condições para saúde física e mental dos colaboradores e conseqüentemente proporcionando motivação para execução do trabalho.

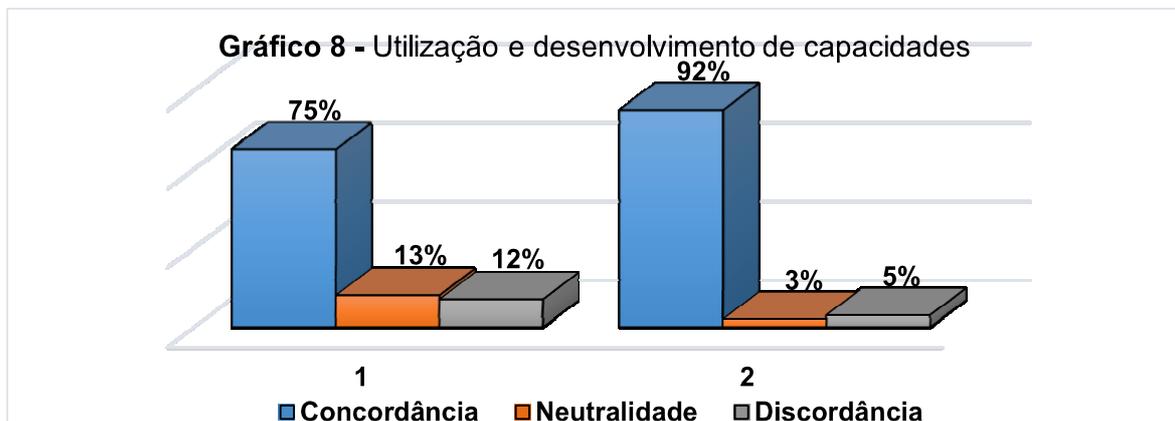
Ao fim da análise acerca das questões envolvendo as condições de saúde e segurança no trabalho, pode-se afirmar que a maioria dos taxistas, da cidade de Campina Grande – PB avalia o ambiente de trabalho como sendo adequado as suas atividades, entretanto, julgam suas atividades como sendo estressantes e inseguras.

#### 4.2.3 Utilização e desenvolvimento de capacidades

No intuito de se analisar o nível de QVT, dentro da variável da utilização e desenvolvimento de capacidades, foi incluído no questionário duas assertivas, uma para medir a real utilização de capacidades que são exigidas para a profissão de taxista, e uma para observar a autonomia que os profissionais possuem dentro de seu ambiente de trabalho.

A primeira afirmação diz que: Minhas atividades profissionais proporcionam a utilização de várias competências que a profissão exige; no que diz respeito a esta questão, 75% dos respondentes concordaram, em segundo ponto observa-se que 13% são neutros e 12% discordaram.

Para analisar a autonomia dos trabalhadores foi dito na segunda questão que: Tenho autonomia para tomar decisões na realização das minhas atividades; para isso, a maioria, formada por 92% da amostra, diz concordar com a assertiva, 5% discordaram e por fim 3% se mantiveram como neutros.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

É importante lembrar que para se obter um bom nível de QVT, com relação ao fator em questão, se faz necessário a utilização de algumas habilidades como criatividade e proatividade, além de ter autonomia para tomada de decisões.

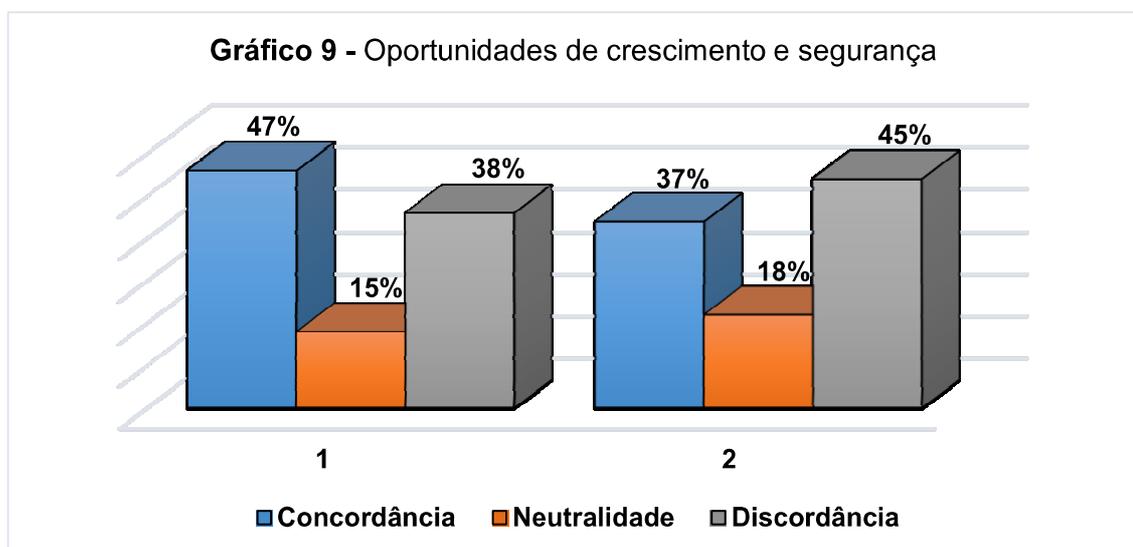
Após a análise das respostas acerca das questões sobre a utilização e desenvolvimento de capacidades, pode-se afirmar que, para a maioria dos taxistas respondentes, há um alto nível de autonomia e um bom aproveitamento de suas habilidades.

#### 4.2.4 Oportunidades de crescimento e segurança

Dando seguimento a análise do nível de QVT dos taxistas da cidade de Campina Grande – PB, foram incluídas duas assertivas no que diz respeito ao fator, uma acerca da oportunidade de crescimento e uma sobre a segurança financeira dos respondentes.

A primeira questão afirma que: Sinto-me seguro, quanto à estabilidade, com o trabalho que exerço; como resposta, o maior índice de percentagem, porém não atingindo a maioria, foi a concordância, atingindo 47% das respostas; 38% discordaram, com 38%; e por fim 15% dos taxistas se mantiveram neutros.

O segundo ponto diz que: Tenho oportunidades de crescimento exercendo o meu trabalho; para este quesito, 45% dos participantes discordaram da assertiva, seguidos de 37% que concordaram e 18% foram neutros.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

Sabe-se que é necessário, para um bom nível de QVT, verificar e aplicar oportunidades de desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como a segurança dos colaboradores no emprego.

Levando-se em consideração os resultados da pesquisa, é correto afirmar que para os taxistas da cidade de Campina Grande – PB há segurança quanto ao trabalho que está sendo realizado; no entanto, não há oportunidades de crescimento pessoal e profissional exercendo as atuais atividades.

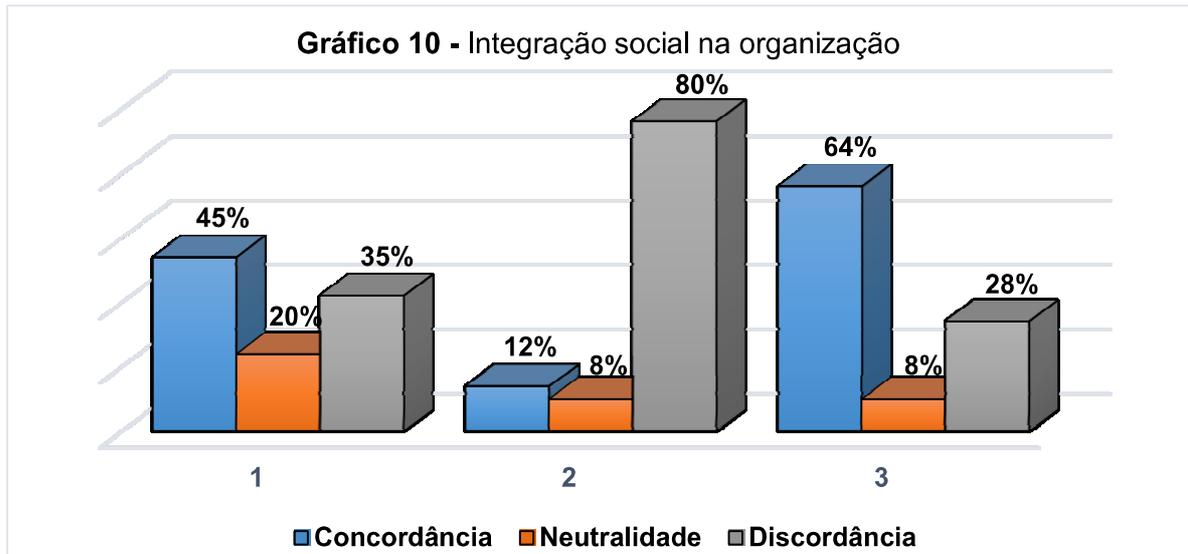
#### **4.2.5 Integração social na organização**

Levando em consideração que o trabalho exercido pelos taxistas da cidade de Campina Grande – PB é autônomo, para a análise do nível de QVT, segundo o fator de integração social na organização, é necessário observar, como sendo organização, o sindicato dos taxistas. Para isso foram citadas três assertivas visando analisar o relacionamento dos trabalhadores dentro da organização, o apoio recebido, dos diretores do sindicato, diante da atividade exercida e a liberdade de expressão dos taxistas.

Na primeira afirmação é dito que: Mantenho relacionamentos amistosos com a direção e os colaboradores do sindicato dos taxistas; como resposta 45% da amostra, sendo a maior parte, porém não formando maioria, concordou com a afirmação, seguidos de 35% que discordaram e 20% que preferiram se manter neutros.

Na segunda questão, para analisar o apoio recebido pelos taxistas, é afirmado: Recebo apoio, do sindicato dos taxistas, nas atividades que exerço; é de suma importância observar que a grande maioria, sendo 80% dos respondentes, discordou da assertiva, em seguida 12% que concordaram e 8% se mantiveram neutros.

Em seguida, para a análise da integração dos trabalhadores no que se refere a opiniões, foi adicionada ao questionário a assertiva: Tenho liberdade para expor minhas opiniões à diretoria (do sindicato), sempre que necessário; os resultados mostram que 64% estão de acordo com a afirmação, 28% estão em discordância e 8% são neutros quanto a questão.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

Sobre a variável em questão sabe-se que, para um bom nível de QVT, faz-se necessárias ações que busquem um bom relacionamento do colaborador com os demais funcionários, além de que, é de suma importância o apoio da organização perante os seus colaboradores, orientando-os acerca de normas e procedimentos no ambiente interno de trabalho.

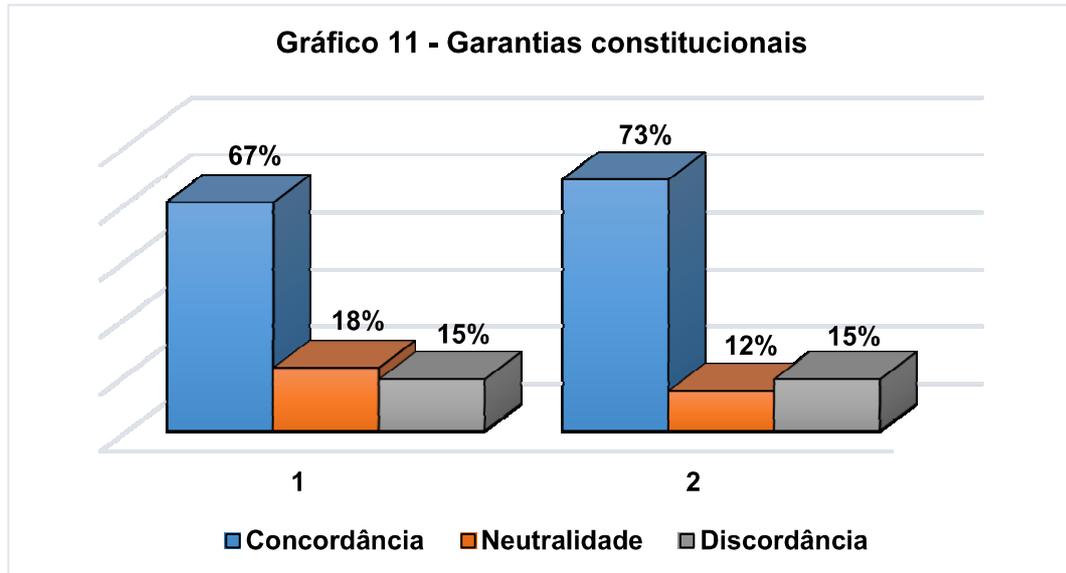
Após a análise individual das questões acerca da variável, verifica-se que, na visão dos taxistas há um bom relacionamento junto aos colaboradores do sindicato dos taxistas bem como uma liberdade para expressarem as suas opiniões, no entanto, ao se analisar a assertiva que aponta o apoio recebido, acerca da organização, a grande maioria afirmou não receber o apoio devido.

#### 4.2.6 Garantias constitucionais

Dando continuidade a pesquisa, foram adicionadas duas afirmações, sobre o constitucionalismo diante do trabalho dos taxistas, uma para o estudo acerca da realização dos direitos obtidos por lei, bem como uma para a observação da utilização da burocracia.

Na primeira assertiva é informado que: Em meu trabalho os direitos e deveres, impostos pelas leis, são cumpridos integralmente; foi obtido um alto percentual, formando maioria de 67%, de concordância, seguido de 18% de neutralidade e 15% de discordância.

Na segunda questão, foi dito que: A burocracia acerca do meu trabalho dificulta a execução de minhas atividades; como resposta a grande maioria, formando 73% dos respondentes, concordou com a afirmação, em seguida obteve-se 15% que discordaram seguidos por 12% que se mantiveram neutros.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

É importante ressaltar que, todo trabalhador, sendo ele autônomo ou não, esta acobertado por leis que garantem seus direitos e que, para uma obtenção de um bom nível de QVT, devem ser cumpridas integralmente.

Após a análise das respostas acerca das assertivas sobre esta variável, pode-se afirmar que os taxistas da cidade de Campina Grande – PB concordaram que seus direitos estão sendo cumpridos, em contraponto, declararam estar sendo prejudicados pela burocracia acerca de suas atividades.

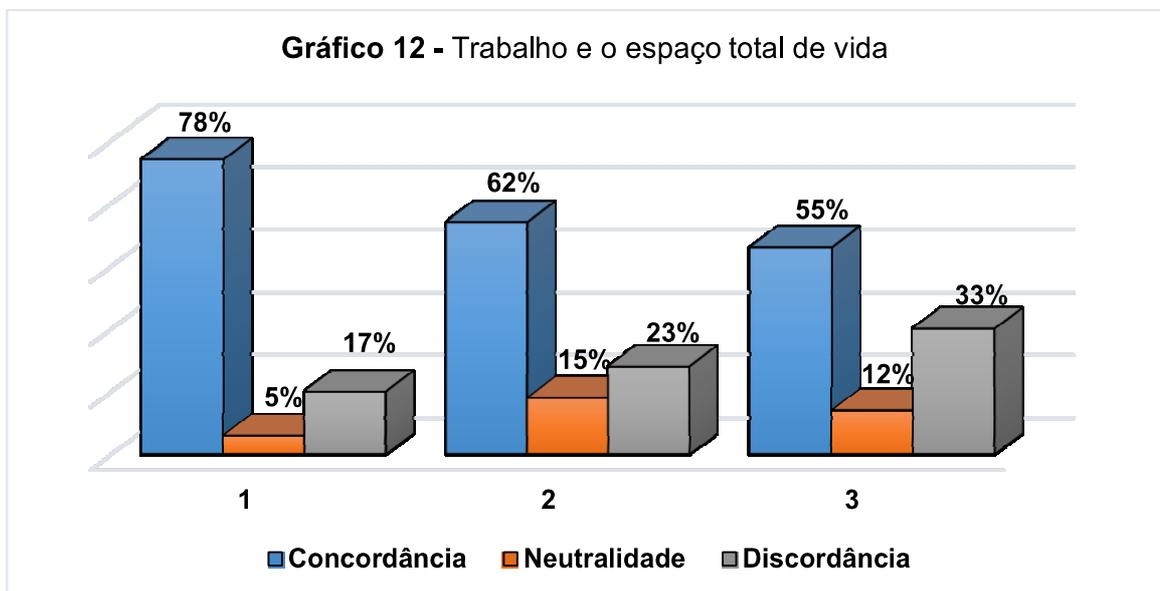
#### 4.2.7 Trabalho e o espaço total de vida

Para o estudo sobre este fator foram adicionadas três questões no estudo, todas com referência ao papel balanceado do trabalhador entre a sua vida pessoal e suas atividades trabalhistas.

Na primeira assertiva: Consigo conciliar plenamente trabalho, família e minha vida pessoal; 78% a maioria da amostra concordou com esta afirmação, em seguida obteve-se 17% que discordaram e por fim 5% que se mantiveram neutros.

Dando continuidade, a segunda questão diz que: Com meu trabalho, consigo manter ao menos um dia de repouso completo; para esta assertiva, após a análise das respostas, foram identificados 62% que concordaram com a afirmação, 23% que discordaram e 15% que se declararam neutros.

Na terceira questão, é informado que: Meu trabalho permite a realização atividades de lazer e/ou trabalho comunitário; como respostas foram obtidos 55% dos respondentes como concordantes, seguidos de 33% que alegaram discordar da afirmação e 12% que foram neutros.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

Neste contexto sabe-se que, para obter-se um bom nível de QVT, o trabalhador não deve dedicar todo seu tempo as suas atividades profissionais, é necessário também dedicação à sua vida familiar, ao seu descanso e ao seu lazer.

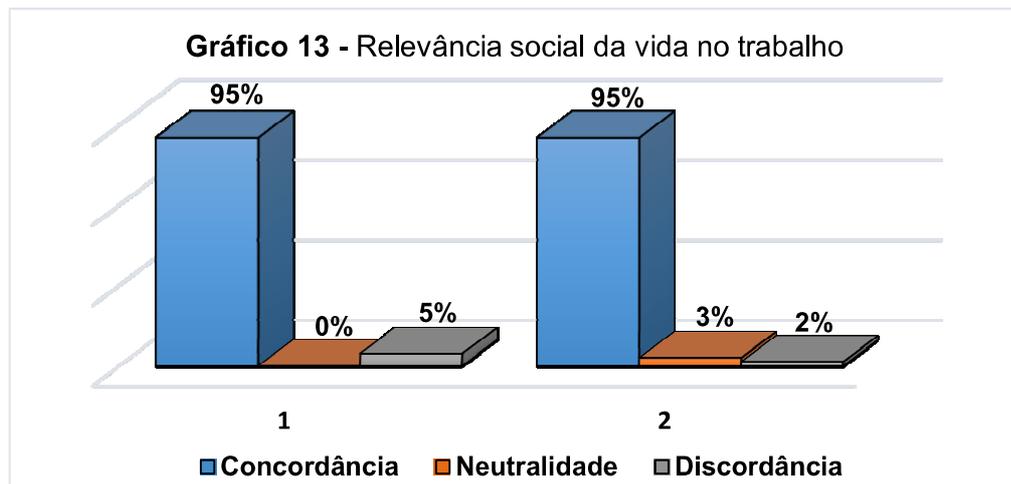
Ao analisar este fator pôde-se observar que, segundo os colaboradores, há uma concordância geral, em maioria, que a divisão do tempo entre trabalho, vida familiar, descanso e lazer é satisfatória.

#### **4.2.8 Relevância social da vida no trabalho**

Dando seguimento aos estudos, o modelo de Walton, propõe esta última variável, para que pode-se ser feito uma análise desta, foram abordadas duas assertivas.

A primeira, no que diz respeito a relevância em geral das atividades exercidas pelos taxistas perante a sociedade, afirma que: Meu trabalho contribui significativamente para o desenvolvimento da sociedade; como resposta a grande maioria, somando 95% da amostra, diz concordar com a afirmação, em seguida obtém-se 5% que discordam, dentre os respondentes, nenhum se manteve como neutro.

A segunda assertiva, que se refere ao bom sentimento perante a atividade realizada, informa que: Tenho orgulho da atividade que exerço devido a sua relevância na sociedade; após a análise observou-se que a grande maioria, 95% dos taxistas se identificou como concordantes da afirmação, 3% se mantiveram como neutros e 2% declararam discordar.



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

Acerca desta variável é ideal afirmar que, é de suma importância para os colaboradores uma boa percepção do seu trabalho para a população, tendo em vista que com isso será gerado um bom nível de autoestima.

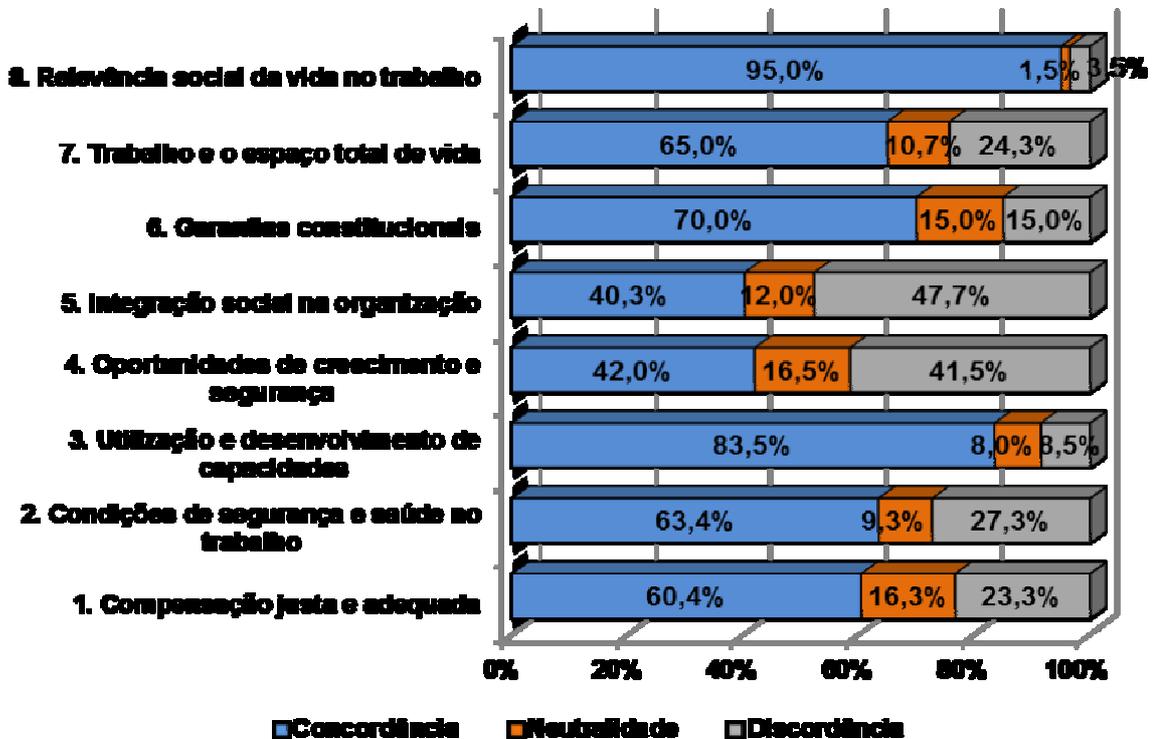
Com base nos resultados sobre a variável em questão, pode-se dizer que a maioria dos respondentes se sente satisfeita com a relevância do seu trabalho perante a sociedade.

#### 4.3 RESULTADO ISOLADO E AGRUPADO DA PESQUISA

Com base nos resultados apresentados acerca da análise de todos os fatores propostos por Walton, e agrupando-os para observar a percepção sobre a

QVT, dos taxistas da cidade de Campina Grande – PB, percebe-se que sete dos fatores, apresentaram maior número percentual em relação à concordância, apenas no fator Integração social na organização o maior percentual foi a favor da discordância. No entanto, deve-se levar em consideração que na variável Condições de segurança e saúde no trabalho a primeira assertiva, que obteve maior relevância, está contrária a QVT. Logo, de acordo com os respondentes, para se obter um melhor nível de QVT, faz-se necessário uma melhoria nos fatores de: Integração social na organização e condições de segurança e saúde no trabalho.

Gráfico 14 – Resultado isolado da pesquisa

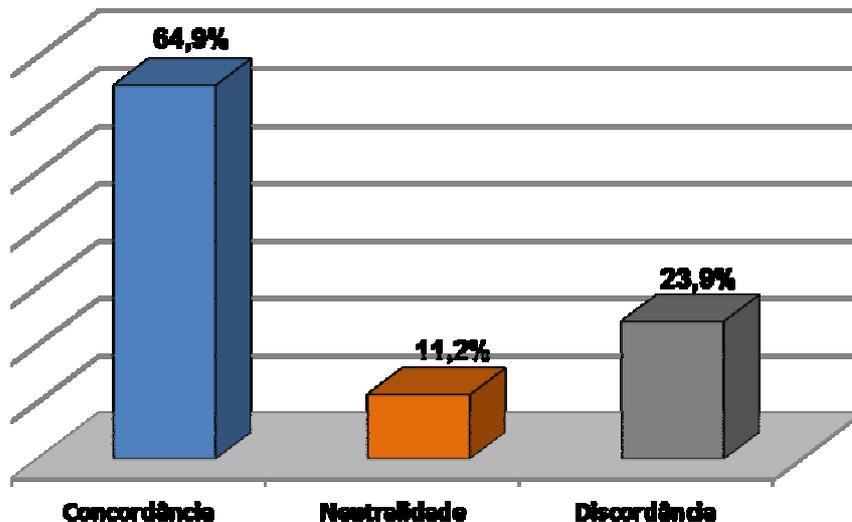


Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

Após a análise dos resultados acerca dos fatores isolados, faz-se necessário, para observar o nível de QVT, agrupar os resultados e estudá-los de forma conjunta.

Logo, pode-se observar que, 65% da amostra, formando uma maioria, se mostrou de acordo com as assertivas, seguida de 24% que discordaram das afirmações e 11% que mantiveram-se neutros. Logo, a maioria dos resultados acerca do nível de QVT, entre os taxistas da cidade de Campina Grande - PB se mostrou satisfatório.

Gráfico 15 – Resultado agrupado da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, 08 a 11/06/2018.

Com relação ao resultado agrupado da pesquisa, ficou evidente que a maioria, 64,9%, concordou; 11,2% foram neutros; e 23,9%, discordaram. Logo, o resultado da pesquisa foi satisfatório.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para se analisar o nível de QVT dos taxistas da cidade de Campina Grande – PB, foi realizada uma pesquisa, formada a partir de um questionário, tomando como base o modelo proposto por Walton, junto a uma amostra de 10% dos 583 taxistas que formam o universo na cidade de Campina Grande – PB. Após a análise das respostas, observou-se que:

Em relação ao perfil socioeconômico dos respondentes, pode-se verificar que a maioria tem mais que 50 anos, é de casado, possui o ensino médio completo, recebe até dois salários mínimos por mês e atua na área a mais de 09 anos. Em relação ao nível de QVT, segundo os taxistas, verificou-se ser positivo.

Após a análise separada dos oito fatores propostos no modelo de Walton, pode-se perceber que a maior parte dos respondentes concordou com as assertivas propostas, assim, sendo favorável a QVT, observou-se também que, em apenas dois dos fatores a análise se mostrou desfavorável, sendo eles, Integração social na organização e condições de segurança e saúde no trabalho.

Agrupando os fatores, por nível de satisfação, após a observação dos resultados isolados, tem-se a seguinte ordem: relevância social da vida no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; garantias constitucionais; trabalho e o espaço total de vida; compensação justa e adequada; oportunidades de crescimento e segurança. Logo, é importante ressaltar que, mesmo obtendo-se uma maioria satisfatória dos fatores, cabe a organização, ou seja, o sindicato dos taxistas, buscar melhoria no que diz respeito a saúde e segurança no trabalho de seus filiados, ressaltando que, mesmo com um maior percentual de concordância, a assertiva com maior nível de relevância está contrária a QVT, além de investir em novas formas de apoio aos taxistas, como a realização de cursos e a busca por melhorias para a classe em questão.

No que diz respeito ao estudo acerca dos resultados agrupados, observou-se que a maioria dos respondentes está em concordância com as assertivas, seguida pelos taxistas que afirmaram discordar das afirmações e por fim uma minoria que indicou neutralidade.

Logo, ficou evidente que o objetivo proposto foi alcançado, levando em consideração que o nível de QVT entre os taxistas da cidade de Campina Grande – PB foi analisado e obteve-se resultado satisfatório, ressaltando pontos que devem ser evoluídos para a obtenção de um nível ainda maior na QVT dentro do objeto de estudo.

## **ABSTRACT**

Taking into account that since its inception, QVT studies are constantly growing, it has become very important for organizations to seek investments to improve not only profitability but also conditions imposed for the employee to be valued. In this context, this article aimed to analyze the QVT of taxi drivers in Campina Grande - PB. The research was characterized as a case study, accompanied by exploratory, descriptive, bibliographic and quantitative research. The research universe consisted of 583 taxi drivers, from which a sample of 60 people was taken, thus forming 10.3% of the universe. The instrument used in the research was a questionnaire adapted from the model proposed by Walton (1973). To measure the results, we used the Likert scale, adapted to three categories: agreement, neutrality and disagreement. In the results it can be observed that in six of the eight factors there was a higher percentage for agreement, characterizing a good level of QVT. However, the factors Social integration in the organization and Conditions of safety and health at work identified a low level of QVT. After the survey the final results were favorable, however, it is expected that there will be a search for improvement in unfavorable factors.

**Keywords:** Quality of Life. Quality of life at work. Walton model.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luiz; MARQUES, Renato. **Qualidade de vida:** definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP. 2012.

CARDOSO, W.L.C.D. **Qualidade de vida e trabalho:** uma atuação possível. In: GUIMARÃES, L.A.M.; GRUBITS, S. (orgs.). Série saúde mental e trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, v. 1, 1999, p. 77 a p. 87.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

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

FERREIRA, Mario César. **Qualidade de vida no trabalho.** Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA Edições, edições ler, pensar, agir. 2011.

MENEZES, Luciano Ramos de. **Qualidade de vida no trabalho e sua influência no clima organizacional:** Estudo de caso em uma empresa do setor de alimentos. Fortaleza: Universidade de Fortaleza – UNIFOR. 2008

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x Autorrealização humana.** Santa Catarina: Instituto catarinense de pós graduação. Ano desconhecido.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.