

## **Qualidade de vida no trabalho: percepções de uma equipe de colheita florestal**

Milene Catula Zaias Tomasi (UTFPR-PG) [milene.tomasi@gmail.com](mailto:milene.tomasi@gmail.com)  
Eluise Luciane Choma (UEPG) [eluisec@gmail.com](mailto:eluisec@gmail.com)

### **Resumo:**

O presente artigo tem como objetivo avaliar, de acordo com a percepção de uma equipe de trabalho de uma pequena empresa de colheita florestal localizada em Piraí do Sul – Paraná, a sua qualidade de vida no trabalho. Esta pesquisa, de abordagem quantitativa, é do tipo exploratória. A população da pesquisa foi todo o corpo de funcionários, incluindo todos os níveis hierárquicos, composta por 09 funcionários. Os dados foram coletados em início de setembro de 2012, utilizando-se o modelo de Walton sobre qualidade de vida no trabalho. Através dos dados coletados, foi observado que os maiores índices de satisfação no trabalho são em relação ao orgulho do trabalho e imagem da empresa, porém, os trabalhadores mostram-se insatisfeitos quanto a incentivo para estudar e treinamentos, seguido dos equipamentos de segurança. Esses resultados indicam que se faz necessário uma mudança no estilo de gestão que promova o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores, além de promover uma melhoria na qualidade e fornecimento dos equipamentos de proteção individual, garantindo maior segurança para os trabalhadores.

**Palavras chave:** Qualidade de vida no trabalho, Colheita florestal, Modelo de Walton.

## **Quality of life in the work: perceptions of a team of forest crop**

### **Abstract:**

This article aims at evaluating, accordingly a perception of a team from forest crop located in Piraí do Sul – Paraná – Brazil, its quality of life in the work. This survey, in a quantitative way, had an exploratory character. The survey population was all employees, including all hierarchy levels, compounded by 9 people. The data were collected in the beginning of September in 2012, on the basis of Walton's model about quality of life in the work. Through of collected data, observed that the highest indices of satisfaction of work are related about the proud of specific work and company picture in the society, but the workers shows the unsatisfaction about the study stimulus, training management and safety policies. These results shows that the company need make changes in the management system to improve the employees professional and private growth, and promote an improvement in the PPE's quality and application in the labor day, ensuring more security to the workers.

**Key-words:** Quality of life in the work, Forest crop, Walton's model.

### **1. Introdução**

O tema “qualidade de vida no trabalho” vem sendo abordado por diversos autores, devido a sua relevância nas áreas acadêmica e empresarial. Suas variáveis e aplicações ainda são discutidas; porém sabe-se que não se trata apenas de mais uma ferramenta da Administração, mas sim, de modelo de gestão voltado para as necessidade e peculiaridades das pessoas e

organizações do século XXI (LIMONGI – FRANÇA, 2003).

O ambiente de trabalho é considerado um elemento capaz de influenciar o desempenho dos colaboradores em qualquer tipo de organização, pois aquele se trata do conjunto de estruturas física, material e psicossocial que envolve tal lugar.

A colheita florestal é considerada um trabalho pesado devido à grande exigência física requerida ao trabalhador, principalmente quando realizada de forma manual ou semimecanizada, e com alto risco de acidentes (FIEDLER et al., 1998).

As condições e o ambiente de trabalho na colheita florestal têm aspectos particulares, pois os locais de trabalho são temporários e os trabalhadores atuam expostos a condições climáticas adversas, que aumentam o risco de acidentes (MINETTI et al., 1998).

O presente estudo teve o objetivo de avaliar, de acordo com a percepção de uma equipe de trabalho de uma pequena empresa de colheita florestal localizada em Piraí do Sul – Paraná, a sua qualidade de vida no trabalho. O entendimento do tema investigado é de fundamental importância, uma vez que o bem-estar e qualidade de vida no trabalho são fatores que influenciam a qualidade do trabalho e produtividade.

## **2. Referencial teórico**

### **2.1 Colheita florestal**

A definição de colheita florestal é feita por Machado (2002) como um conjunto de operações efetuadas no maciço florestal, que visa preparar e extrair a madeira até o local de transporte, fazendo-o uso de técnicas e padrões estabelecidos, com a finalidade de transformá-la em produto final. A colheita parte mais importante do ponto de vista técnico-econômico, é composta pelas etapas de corte (derrubada, desgalhamento e processamento); descascamento, quando executado no campo; e extração e carregamento.

Um sistema de abastecimento industrial de madeira, como também podem ser chamados os sistemas de colheita de madeira, de acordo com Sant’anna Júnior (1992), consta de três atividades ou operações básicas: corte / derrubada; baldeio / arraste e transporte. Estas podem conter sub-operações, como desgalhamento, seccionamento, descasque, e contam com atividades de apoio, como o planejamento, controle operacional e de custos e recursos humanos.

A colheita florestal, segundo Arce, Macdonagh e Field (2004), representa a operação final de um ciclo de produção florestal, na qual são obtidos os produtos mais valiosos, constituindo um dos fatores que determinam a rentabilidade florestal.

Existem vários métodos e sistemas de colheita e processamento de madeira no campo, segundo a espécie florestal, idade do povoamento, finalidade a que se destina o produto, condições gerais da área de colheita e, portanto, o sistema de colheita e processamento a ser utilizado será uma função de um conjunto de fatores condicionantes. Para cada grupo de condições específicas certamente existe um método e um sistema de colheita mais indicado, a serem selecionados para que se proceda a colheita e o beneficiamento da madeira (SILVA et al., 2003).

#### **2.1.1 Operações da colheita florestal**

A primeira etapa do processo da colheita florestal é o corte, que segundo Sant’anna (2002) tem grande influência na realização das próximas operações que são compreendidas como: desgalhamento, traçamento e empilhamento. A operação de corte pode ser realizada em três escalas: manual, semimecanizada e mecanizada. Na escala manual estão compreendido os equipamentos como serras, facões, traçadores machados; no caso semimecanizado geralmente

usa-se a motosserra com finalidade de corte, desganhamento e traçamento, e para o processo de mecanização total, estão associados às máquinas florestais como harvester, feller-buncher.

Segundo Moreira (2000), os primeiros sistemas de colheita no Brasil eram os manuais, usados em sua maioria na exploração de florestas nativas, sem preocupação com a racionalização e produtividade das atividades.

No sistema manual o corte é realizado com equipamentos como machado, onde além de desperdiçar um elevado percentual de madeira, ocasiona um grande risco a saúde dos trabalhadores, que são expostos, há um elevado risco de acidentes (ALTOÉ, 2008).

No sistema semimecanizado o corte é realizado por uma equipe composta por um motosserrista e até dois ajudantes. Este sistema apresenta uma maior produtividade em relação ao sistema manual, devido ao fato que com o advento do motosserra o operador pode cortar um maior número de árvores no mesmo intervalo de tempo em relação ao outro sistema (ALTOÉ, 2008).

No sistema mecanizado temos a presença de vários equipamentos de corte, que são as grandes máquinas, como por exemplo, o harvester, feller e o feller buncher, que são máquinas que funcionam ininterruptamente, aumentando drasticamente a produtividade em relação aos outros sistemas de corte. Esses equipamentos possuem uma tecnologia muito avançada onde o operador situa-se numa cabine com total conforto, facilitando assim o seu trabalho (ALTOÉ, 2008).

A etapa de extração significa ao movimento da madeira, desde o local onde foi cortada até o seu destino, geralmente uma estrada. Por ser realizada por diferentes equipamentos, esta etapa possui nomes como: arraste, baldeio, transporte primário e encoste (ALTOÉ, 2008).

Seixas (2002) diz que no baldeio a madeira é transportada geralmente por tratores que possuem uma plataforma, por exemplo, o Forwarder, ou um trailer, a etapa de arraste realizada com a madeira completamente no solo ou não, através dos Skidders.

O carregamento é o ato de colocar a madeira no maquinário, para o seu transporte. E o descarregamento é quando se retira a madeira da máquina em locais, como pátios ou unidades de processamento (ALTOÉ, 2008).

A equipe que está sendo analisada no presente trabalho realiza as atividades apresentadas no fluxograma abaixo, no qual também são apresentados os sistemas utilizados em cada atividade.

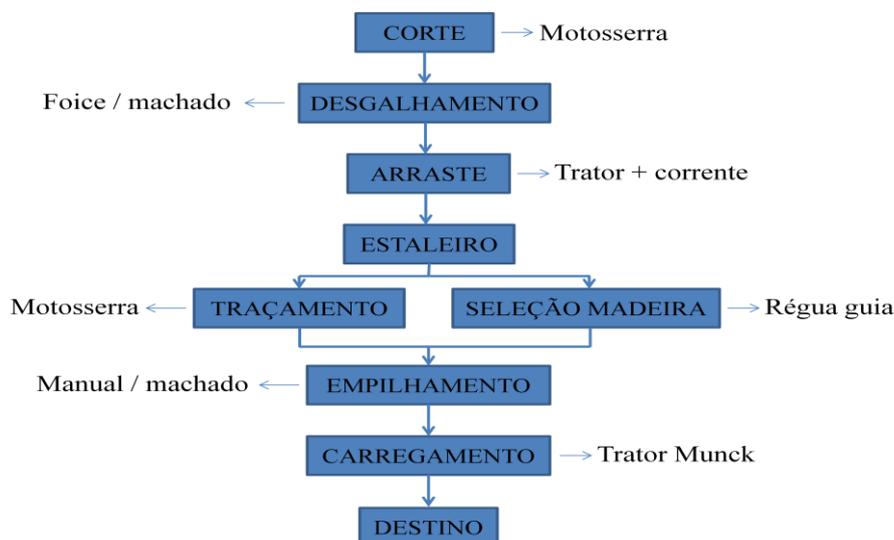


Figura 01 – Fluxograma das etapas de trabalho com os respectivos sistemas utilizados

Sabendo que o homem necessita de seu trabalho, mas também necessita de lazer e convívio com outras coisas e pessoas que estejam vinculadas as suas emoções, hoje faz-se necessário investimentos em recursos humanos para que as empresas possam alcançar os benefícios de qualidade de vida de seu trabalhador, o ganho de sua produção e a qualidade de seu produto (INAM, 2003).

## **2.2 Qualidade de vida no trabalho**

A origem dos estudos de qualidade de vida no trabalho - QVT ocorreu em 1950, onde Eric Trist e funcionários desenvolveram uma série de estudos no “Tavistock Institute” em Londres, estudaram um modelo para tratar o trinômio, Indivíduo – Trabalho - Organização, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele (RODRIGUES, 2008).

Segundo Monteiro (2001) são várias as definições e categorias de qualidade de vida no trabalho (QVT), e não há um consenso da conceituação do termo. Mesmo assim, QVT tem sido entendida como a aplicação concreta de uma filosofia humanística, visando alterar aspectos do e no trabalho a fim de se criar uma situação mais favorável à satisfação das necessidades dos trabalhadores e ao aumento da produtividade organizacional (KIROGI, 2008).

A QVT é um tema que tem despertado o interesse por parte do empresariado brasileiro, provavelmente pela possível ligação com a satisfação do empregado e conseqüentemente perda ou aumento da produtividade que pode surgir desta associação (FRANÇA, 2008).

A empresa deve preparar o melhor ambiente de trabalho, na busca de proporcionar aos seus funcionários satisfação nas tarefas desenvolvidas. A QVT deve buscar atingir vários níveis, proporcionando a saúde física, social e psicológica a seus funcionários, podendo contar com auxílio de programas e ações em QVT (MAIER, 2012).

Dentre os instrumentos que se propõem a avaliar a QVT em sua maioria procuram olhar sob a ótica do trabalhador as relações de satisfação, motivação, aspectos físicos, psicológicos e sociais e o ambiente laboral, porque assim como o estilo de vida, a QVT também pode influenciar a qualidade de vida geral de um indivíduo e seu estado de saúde (MAIER, 2012).

O modelo de Walton (1973) é o que melhor enfatiza questões relacionadas ao trabalho, priorizando alguns fatores como: condições físicas, aspectos de segurança e remuneração.

Conforme Walton (1973) os 8 critérios, que são os fatores guias de seu instrumento são explicados da seguinte maneira: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social da vida no trabalho.

## **3. Metodologia**

O estudo em questão é caracterizado como uma pesquisa exploratória. A abordagem utilizada na pesquisa foi a quantitativa, a qual permite quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações, utilizando recursos e técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas (OLIVEIRA, 2001).

A pesquisa foi realizada com uma equipe de trabalho de uma pequena empresa de colheita florestal localizada em Pirai do Sul – Paraná. A população da pesquisa foi todo o corpo de funcionários, incluindo todos os níveis hierárquicos, composta por 09 funcionários. O estudo

caracterizou-se como uma pesquisa censitária, pelo fato de que todos os funcionários foram pesquisados. A coleta de dados foi realizada em início de setembro de 2012.

Para realizar a pesquisa de opinião dos funcionários em relação à sua qualidade de vida no trabalho, utilizou-se o modelo de Walton.

O modelo de Walton foi priorizado e selecionado para a coleta de dados, pois os seus oito critérios abrangem com uma boa amplitude aspectos básicos das situações de trabalho e pode ser aplicado nos mais diferentes tipos de organização de trabalho (TIMOSSI, 2009).

Com objetivo de simplificar e procurando minimizar as dificuldades de interpretar e entender a forma original do modelo de Walton, Timossi (2009) realizou uma adaptação a este modelo apresentando-o em uma linguagem mais simples e direta, permitindo a sua aplicação em populações de menor escolaridade, de forma que o entendimento das questões que compõem o instrumento possa ser facilitado. Este modelo adaptado foi o escolhido para o presente estudo.

O questionário aplicado continha 35 perguntas fechadas, sendo as opções de resposta: muito insatisfeito, insatisfeito, nem satisfeito/nem insatisfeito, satisfeito, muito satisfeito. As questões foram distribuídas da seguinte forma:

Questões	Crítérios	Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho
1 a 4	Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho Equidade interna Recompensa e participação de resultados Benefícios extras
5 a 10	Condições de trabalho	Jornada de trabalho Carga de trabalho Tecnologia no trabalho Salubridade (condições de trabalho) Equipamentos de segurança Cansaço causado pelo trabalho
11 a 15	Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Importância da tarefa Polivalência Avaliação de desempenho Responsabilidade conferida
16 a 19	Oportunidade de crescimento	Possibilidade de carreira Treinamentos Situações e frequência de demissões Incentivo para estudar
20 a 23	Integração social na organização	Discriminação Relacionamento com colegas e chefia Comprometimento da equipe Satisfação e valorização de idéias e iniciativas
24 a 27	Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas Liberdade de expressão Normas e regras Individualidade
28 a 30	O trabalho e o espaço total da vida	Influência do trabalho sobre a vida/rotina Influência do trabalho sobre o lazer Influência do trabalho sobre horários de descanso
31 a 35	Relevância social do trabalho na vida	Orgulho do trabalho Imagem da Empresa Integração comunitária Serviços prestados e qualidade dos produtos Política de recursos humanos

Fonte: Adaptado de Oliveira (2006)

Tabela 1 – Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho

Os dados foram analisados de maneira descritiva estatística, por se tratar de uma abordagem quantitativa, utilizaram-se gráficos de pizzas, sendo o programa utilizado o Excel.

Partindo desta análise foi possível constatar os aspectos que podem influenciar na melhoria da qualidade de vida no trabalho dos funcionários desta equipe de colheita florestal.

#### 4. Resultados e discussões

Para demonstrar um resultado geral da pesquisa realizada, definiu-se um padrão de score para cada resposta e uma equação para cálculo do mesmo, conforme definições: “muito satisfeito” = 10 pontos; “satisfeito” = 7 pontos; “nem satisfeito / nem insatisfeito” = 5 pontos; “insatisfeito” = 3 pontos; “muito insatisfeito” = 1 ponto.

Equação para definição do score para cada questão:

(% de respostas para item 1 X pontos item 1) + (% de respostas para item 2 X pontos item 2) + ... (% de respostas para item 5 X pontos item 5)

Os resultados podem ser observados no gráfico abaixo:

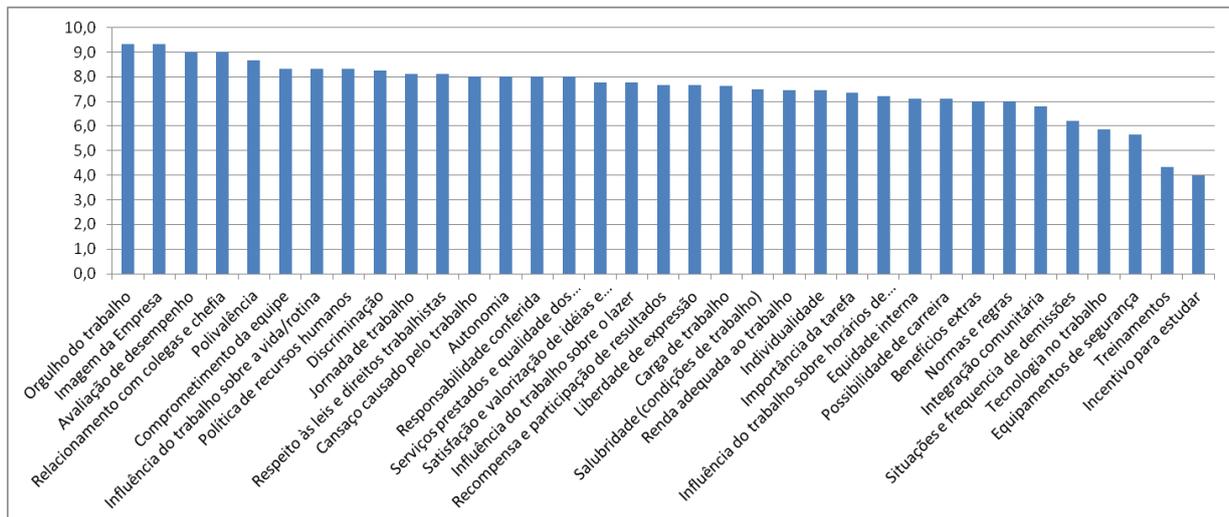


Figura 2 – Gráfico por score dos indicadores de qualidade de vida no trabalho

Observa-se que os maiores índices de satisfação no trabalho são em relação ao orgulho do trabalho e imagem da empresa, ambos apresentam score 9,3, porém os trabalhadores mostram-se insatisfeitos quanto a incentivo para estudar e treinamentos, com score 4,0, seguido dos equipamentos de segurança que apresentou score 4,3.

Esses resultados indicam que se faz necessário uma mudança no estilo de gestão que promova o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores, além de promover uma melhoria na qualidade e fornecimento dos equipamentos de proteção individual, garantindo maior segurança para os trabalhadores.

Para melhor detalhar esta pesquisa, abaixo serão apresentados os resultados e discussões para cada um dos 8 critérios estabelecidos por Walton, onde para critério foi obtida uma média aritmética entre as questões dos indicadores de qualidade de vida no trabalho.

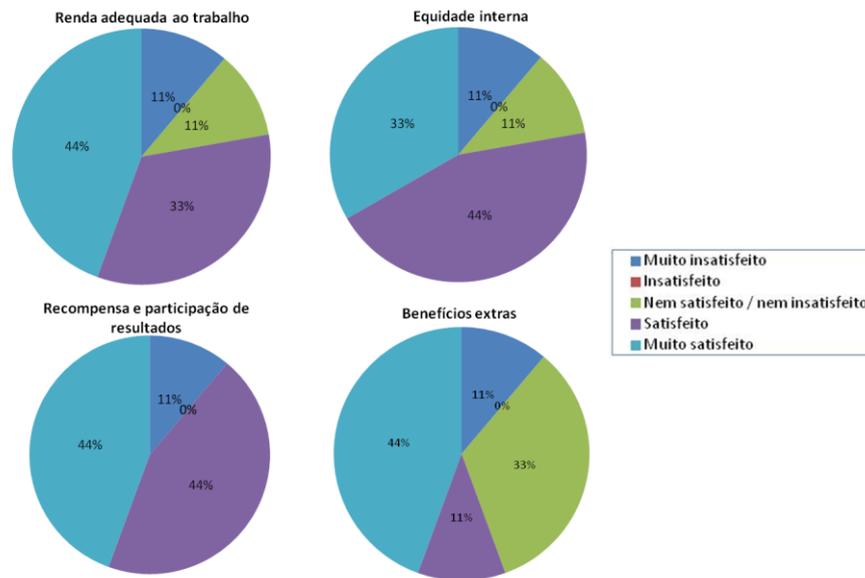


Figura 03 – Critério compensação justa e adequada

No critério compensação justa e adequada, na média de todos os indicadores (renda adequada ao trabalho, equidade interna, recompensa e participação de resultados e benefícios extras) a maioria das pessoas entrevistadas (42%) escolheram a opção "muito satisfeito", seguido de "satisfeito" (33%) e "nem satisfeito / nem insatisfeito" com 14%. Observa-se que o indicador com menor grau de satisfação é o que se refere a benefícios extras, onde 44% dos entrevistados responderam entre muito insatisfeito e nem satisfeito / nem insatisfeito.

A questão remuneração, envolvendo salário e benefícios, pode ser considerada e conhecida através dos estudos da psicologia baseados em Herzberg, os quais compreendem que a remuneração tem uma função higiênica sobre a motivação, sendo que o salário e os benefícios não funcionam como fonte de motivação e sim evitam a desmotivação (TOLFO E PICCININI, 2001).

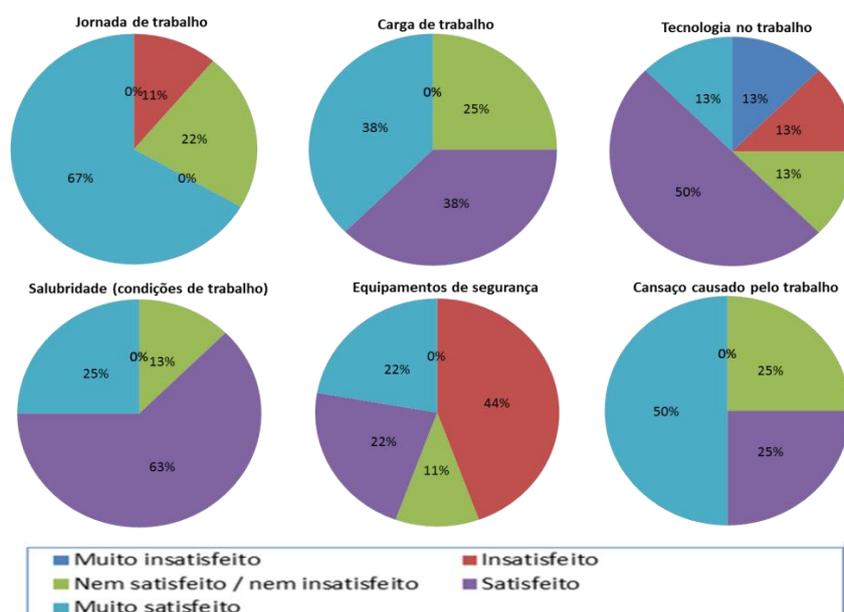


Figura 04 – Critério condições de trabalho

Para o critério condições de trabalho observa-se na média dos indicadores (jornada de trabalho, carga de trabalho, tecnologia no trabalho, salubridade, equipamentos de segurança e cansaço causado pelo trabalho) que 36% dos respondentes escolheram "muito satisfeito", 33% "satisfeito" e 18% "nem satisfeito / nem insatisfeito". Ao observar cada indicador individualmente obteve-se que 44% dos entrevistados mostraram-se insatisfeitos com relação aos equipamentos de segurança, sendo este o indicador com maior grau de insatisfação.

A existência de ações que minimizam os riscos no trabalho auxilia na construção de um ambiente com maior qualidade de vida, visto que propicia um maior conforto aos colaboradores na realização de suas atividades (CHIAVENATO, 2002).

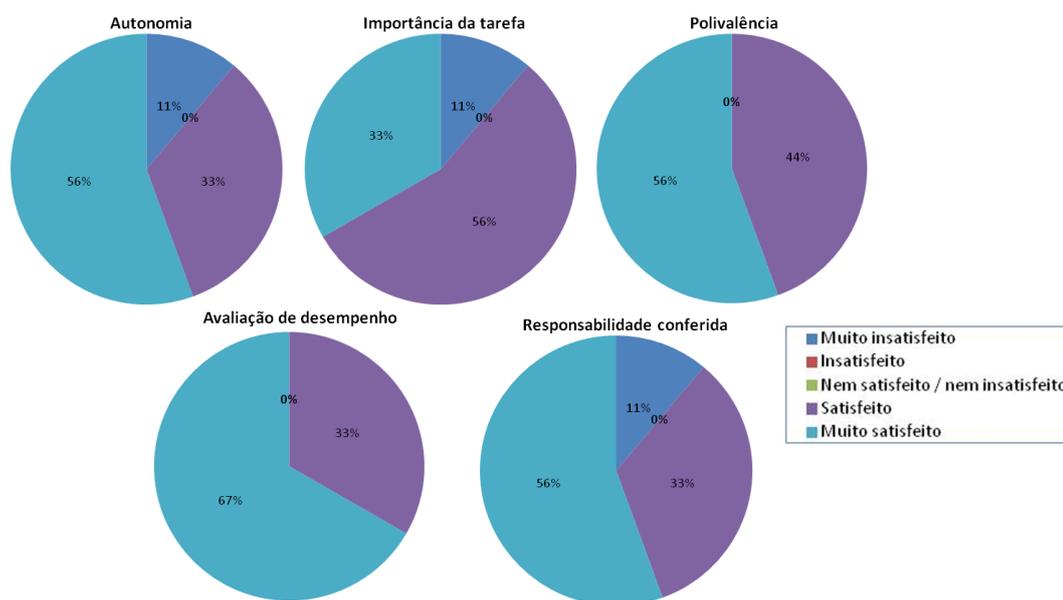


Figura 05 – Critério uso e desenvolvimento de capacidades

No critério uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, importância da tarefa, polivalência, avaliação de desempenho e responsabilidade conferida), mais da metade responderam “muito satisfeito” (53%), 40% “satisfeito”, porém 7% escolheram a opção “muito insatisfeito”, considerando a média dos indicadores.

Para este critério todos os indicadores avaliados apresentaram índices com alto grau de satisfação, indicando que os trabalhadores na sua maioria usam de suas capacidades na plenitude e acreditam no seu desenvolvimento profissional com a atividade que exercem.

Segundo Rodrigues (2008), o fato de os trabalhadores decidirem sobre o seu trabalho, faz com que aumente a responsabilidade pessoal sobre o trabalho executado, realizando-o com maior cuidado.

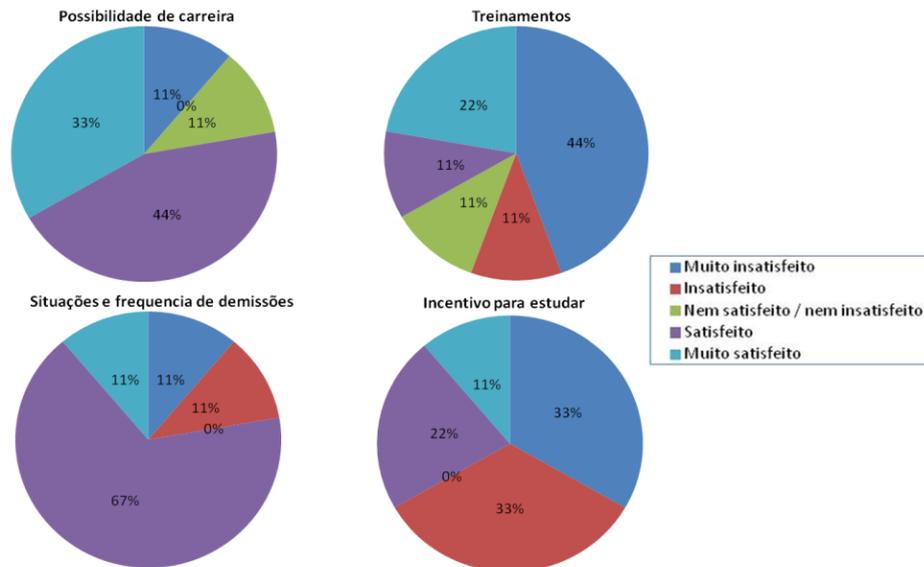


Figura 06 – Critério oportunidade de crescimento

Para o critério oportunidade de crescimento (possibilidade de carreira, treinamentos, incentivo para estudar e situações e frequência de demissões), obteve-se 36% para “satisfeito”, 25% de “muito insatisfeito”, seguidos de 14% de “insatisfeito”. Incentivo para estudar e treinamentos foram os indicadores que apresentaram o maior número de respostas com a somatória de “muito insatisfeito” e “insatisfeito” (66% e 55% respectivamente), o que demonstra a importância que todos os trabalhadores percebem para esses quesitos.

Quando o questionário foi aplicado, evidenciou-se a baixa escolaridade da equipe, onde a maioria não possuía o primeiro grau completo. Com a análise dos resultados foi provado que os trabalhadores encontram-se insatisfeitos com tal situação, e gostariam de ter oportunidade de poder voltar a estudar.

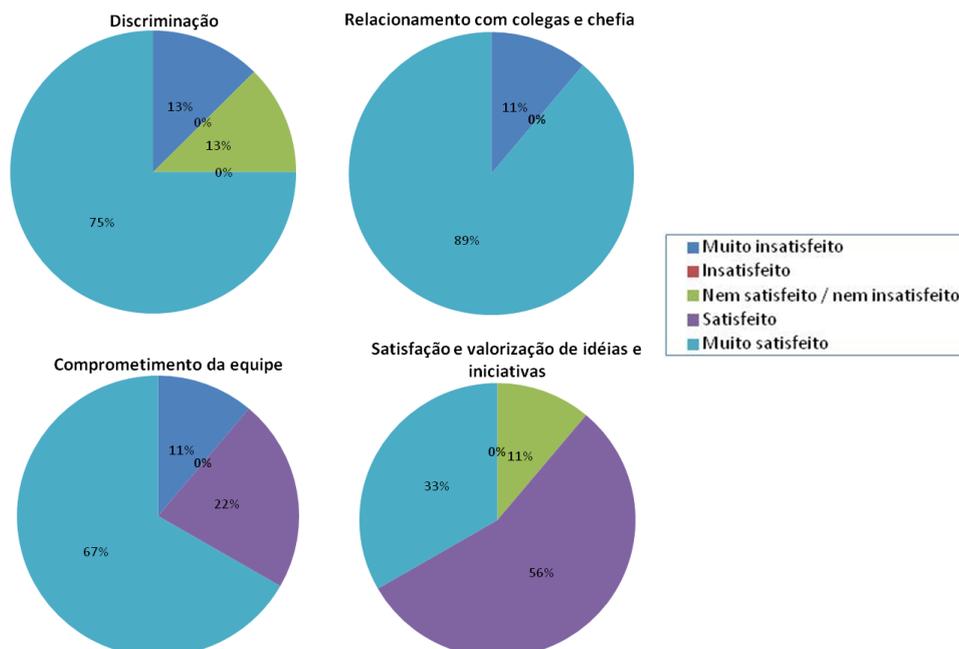


Figura 07 – Critério integração social na organização

Em relação ao critério integração social na organização (discriminação, relacionamento com colegas e chefia, comprometimento da equipe, satisfação e valorização de ideias e iniciativas) 66% opinaram “muito satisfeito”, em segundo lugar “satisfeito” com 19% e 9% de “muito insatisfeito”. Para este critério todos os indicadores avaliados apresentaram índices com alto grau de satisfação. Acredita-se que este elevado grau de satisfação se deve a equipe ser pequena, onde todos possuem um ótimo relacionamento interpessoal mesmo fora do expediente de trabalho.

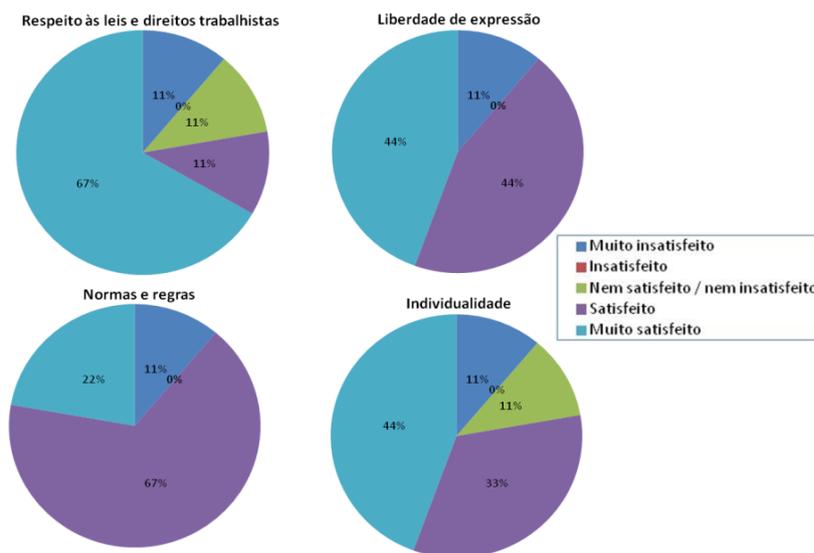


Figura 08 – Critério constitucionalismo

No critério constitucionalismo (individualidade, normas e regras, liberdade de expressão e respeito às leis e direitos trabalhistas), prevaleceu “muito satisfeito” com 44%, seguido de 39% de “satisfeito” e 11% de “muito insatisfeito”. Para este critério todos os indicadores avaliados apresentaram índices com alto grau de satisfação.

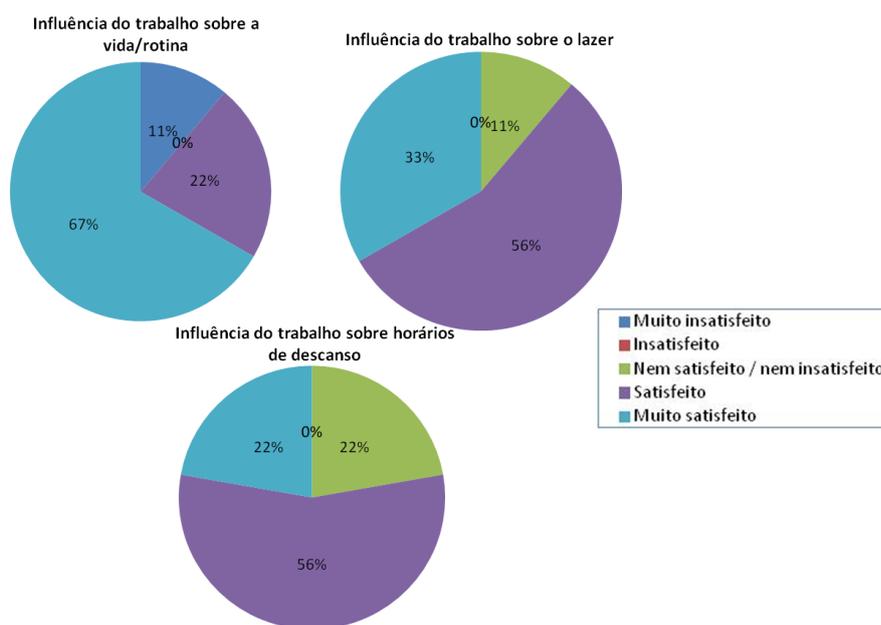


Figura 09 - Critério trabalho e o espaço total da vida

Para o critério trabalho e o espaço total da vida (influência do trabalho sobre a vida/rotina, sobre o lazer e sobre os horários de descanso), 44% definiram sua opinião como “satisfeito”, 41% “muito satisfeito” seguidos de 11% “nem satisfeito / nem insatisfeito”. Para este critério todos os indicadores avaliados apresentaram índices com alto grau de satisfação, indicando que na percepção dos trabalhadores a carga horária de trabalho está adequada.

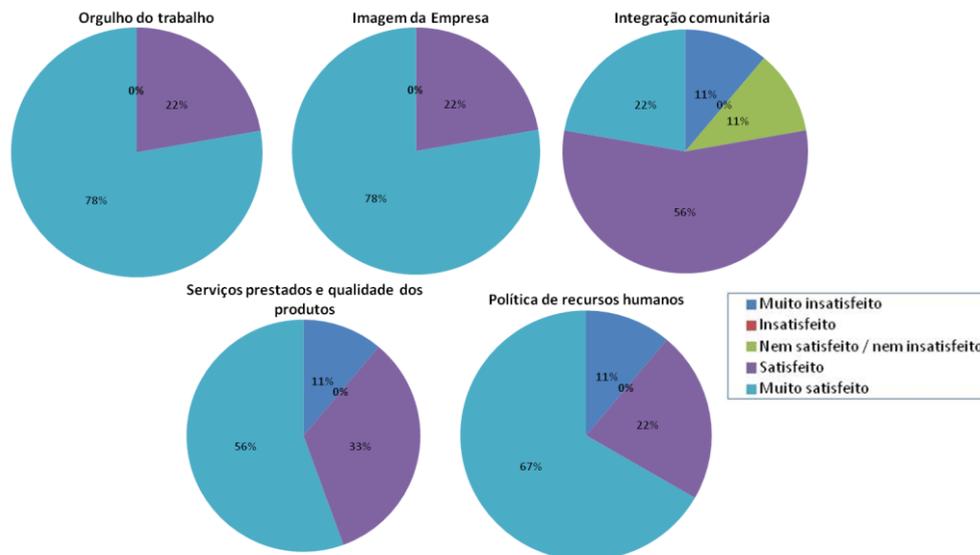


Figura 10 – Critério relevância social do trabalho na vida

No último critério da pesquisa relevância social do trabalho na vida (orgulho do trabalho, imagem da empresa, integração comunitária, política de recursos humanos e serviços prestados e qualidade dos produtos), 60% das pessoas apontaram “muito satisfeito”, 31% “satisfeito” e em terceiro lugar “muito insatisfeito” com 7%. Para este critério a maioria dos indicadores avaliados apresentaram índices com alto grau de satisfação. Apenas o indicador integração comunitária apresentou uma somatória de 22% entre “muito insatisfeito” e “nem satisfeito / nem insatisfeito”.

## 5. Considerações finais

O artigo, através de sua pesquisa de abordagem quantitativa e do tipo exploratória, atingiu seu objetivo que era avaliar, de acordo com a percepção de uma equipe de trabalho de uma pequena empresa de colheita florestal localizada em Piraí do Sul – Paraná, a sua qualidade de vida no trabalho.

Os maiores índices de satisfação no trabalho observados são em relação ao orgulho do trabalho e imagem da empresa, porém os trabalhadores mostram-se insatisfeitos quanto a incentivo para estudar e treinamentos, seguido dos equipamentos de segurança.

Os resultados foram repassados ao gestor da equipe indicando a necessidade de uma mudança no estilo de gestão que promova o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores, principalmente incentivando os estudos e realizando treinamentos, além de promover uma melhoria na qualidade e fornecimento dos equipamentos de proteção individual, garantindo maior segurança para os trabalhadores.

Vale ressaltar que estudiosos afirmam a necessidade de investimentos em recursos humanos para que as empresas possam alcançar os benefícios de qualidade de vida de seu trabalhador,

obtendo ganho de sua produção e a qualidade de seu produto.

### Referências

- ALTOÉ, F. E.** *História e Evolução da Colheita Florestal no Brasil*. Seropédica, 2008. Dissertação (Engenharia Florestal). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Instituto de florestas.
- ARCE, J. E.; MACDONAGH P.; FRIEDL R. A.** *Geração de padrões ótimos de corte através de algoritmos de traçamento aplicados a fustes individuais*. Revista *Árvore*, v.28, n. 2, p. 383-391, 2004.
- CHIAVENATO, I.** *Gestão de Pessoas*. 3.ed. São Paulo: Ed. Campus, 2002.
- FIEDLER, N. C. et al.** *Avaliação da carga de trabalho físico exigida em operações de colheita florestal*. Revista *Árvore*, v.22, n.4, p.535-543, 1998.
- FRANÇA, A. C. L.** *Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Editora Atlas, 2. ed., 2008.
- INSTITUTO NATUREZA AMAZÔNICA – INAM.** *Recursos humanos nas atividades de manejo florestal*. Belém: INAM, p. 06, 2003.
- KIROGI M.S.** *Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens*. Revista *Ciências Gerenciais*. 12(16): p. 49-62, 2008.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.** *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial*. São Paulo: Atlas, 2003.
- MACHADO, C. C.; LOPES, E. da S.** *Colheita Florestal*. Ed. Viçosa, MG: UFV. Cap. 7, p. 169-213, 2002.
- MAIER, R. C.** *Análise das relações existentes entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho através de um modelo de regressão logística*. Ponta Grossa, 2012. 90 f . Dissertação (mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- MINETTI, L.J. et al.** *Análise da influência de fatores climáticos no corte florestal com motosserra*. Revista *Árvore*, v.22, n.4, p.527-534, 1998.
- MONTEIRO G. F.** *Qualidade das condições de trabalho versus produtividade: estudo de caso no setor de transportes urbanos de Goiânia (GO)*. Dissertação de mestrado. Florianópolis (SC): Universidade Federal de Santa Catarina; 2001.
- OLIVEIRA, A. C. de.** *Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados*. São José, 2006. Dissertação (Bacharelado em Administração) – Universidade do Vale do Itajaí.
- OLIVEIRA, S. L. de.** *Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses*. São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2001.
- RODRIGUES, M. V.** *Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise gerencial*. Editora Vozes: Rio de Janeiro, 2008.
- SANT’ANNA, C. M.** *Colheita Florestal*. Ed. Viçosa, MG: UFV. Cap.3, p. 55-88, 2002.
- SANT’ANNA JÚNIOR, M.** *Tendências atuais e perspectivas futuras dos sistemas de extração florestal*. In: VII Seminário de atualização sobre sistemas de exploração e transporte florestal. Curitiba. Anais... Curitiba: UFPR / FUPEF, p.137-160, 1992.
- SILVA R. S.; FENNER P. T.; CATANEO A.; EQUIPE TÉCNICA DA DURATEX.** *Desempenho de máquinas florestais de colheita: derrubador-processador slingshot sobre as esteiras*. In: Anais do 6º Simpósio Brasileiro sobre colheita e transporte florestal 2003, Belo Horizonte: UFV/SIF, p.267-179, 2003.
- TIMOSSI, L. S.** *Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios*. Ponta Grossa, 2009. 180 f. Dissertação (mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C.** *As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática*. Revista de Administração Contemporânea - RAC, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001.
- WALTON, R. E.** *Quality of working life: what is it?* Sloan Management Review, Cambridge, USA, v. 15, n. 1, p. 11- 21, dec. 1973.