



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: levantamento e análise de artigos
publicados em periódicos e eventos**

MARIA DAS GRAÇAS MOREIRA

Belo Horizonte
Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG
2010

MARIA DAS GRAÇAS MOREIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Estratégica – CEGE da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como requisito parcial para a obtenção do Título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Devanir Vieira Dias

Belo Horizonte
Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG
2010



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração
Curso de Especialização e Gestão Estratégica

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do(a) Senhor(a) **Maria das Graças Moreira**, REGISTRO N° 2009749469. No dia 02/03/2011, às 16:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização e Gestão Estratégica - CEGE, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE ARTIGOS PUBLICADOS EM PERIÓDICOS E EVENTOS**", requisito para a obtenção do **Título de Especialista**. Abrindo a sessão, o orientador e Presidente da Comissão, Prof. Devanir Vieira Dias, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas do(a) aluno(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

APROVADO

() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA (PRAZO MÁXIMO de 60 SESSENTA DIAS)


() NÃO APROVADO

O resultado final foi comunicado publicamente ao(a) aluno(a) pelo orientador e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 02/03/2011.

Prof. Devanir Vieira Dias
(Orientador)



Prof. Victor N. Schwetter Silveira



À minha filha Laureane, pela amizade e compreensão.
Ao Marcos pelo amor, carinho e incentivo em todos os momentos de minha vida.
À minha mãe, Alexandrina Expedita Moreira.
À memória de meu pai, João Miguel Moreira.

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares por compreenderem a ausência no convívio.

Ao Prof. Devanir pela orientação, paciência e oportunidade de crescimento.

Aos colegas da Turma P-17 pela convivência e troca de experiências.

Aos funcionários, Evando e Dayane, secretários do Curso de Especialização em Gestão Estratégica.

À amiga Simone Aparecida, pela valiosa colaboração na elaboração deste trabalho.

À amiga Sônia Mônica pelo apoio e sugestões.

A todas as pessoas que me auxiliaram no decorrer do curso, contribuindo para a realização deste trabalho e que não estão nominalmente mencionadas aqui.

“A força das mulheres não está nos músculos, mas no cérebro, na extrema dedicação, na vontade de vencer. Essas são as armas utilizadas na verdadeira guerra que vêm travando pela justa conquista de espaço e pelo reconhecimento de seus méritos por parte de toda a sociedade”.

Rubens Approbato Machado

RESUMO

Este trabalho teve por finalidade conhecer o estado da arte da QVT no período de 2000 a 2009; realizar a revisão bibliográfica de artigos publicados sobre a QVT; conhecer os periódicos mais relevantes, classificados com conceito “A” pela CAPES; e verificar as características metodológicas de cada artigo, incluindo o modelo de QVT utilizado como balizador das ideias centrais, os instrumentos utilizados nos estudos e público envolvido. Dessa forma, a apresentação deste trabalho tem a intenção de situar o leitor sobre o atual estado da arte da qualidade de vida no trabalho. Para tanto, foram analisados 18 artigos completos, publicados em revistas de administração, anais de congressos de administração e de engenharia de produção. Os resultados ratificaram que a utilização do modelo de Walton e de Hackman e Oldham são as referências mais comuns para suporte teórico de pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho. A abordagem qualitativa e quantitativa foi aplicada por todos os autores, seja em conjunto ou separadamente.

Palavras-chave: Comportamento Organizacional, Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Artigos sobre QVT por ano e veículo de divulgação	37
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução da QVT	21
Quadro 2 - Principais fatores determinantes da QVT	28
Quadro 3 - Síntese dos principais achados	51

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Abordagens metodológicas usadas pelos autores	53
Gráfico 2 - Modelo teórico de QVT adotado nas pesquisas	55
Gráfico 3 - Categorias trabalhistas analisadas pelos autores	56
Gráfico 4 - Instrumentos de coleta de dados aplicados nos estudos	58

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS (continua)

ABEPRO	Associação Brasileira de Engenharia de Produção
ABQV	Associação Brasileira de Qualidade de Vida
ANPAD	Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração
Banespa	Banco do Estado de São Paulo
BPChoque	Batalhão de Polícia de Choque
BPM	Batalhão de Polícia Militar
BPRP	Batalhão de Polícia Rádio Patrulha
BPSO	Biológico, psicológico, social e organizacional
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento e Capacitação de Pessoal de Nível Superior
CEFET/CE	Centro Federal de Educação Tecnológica do Estado do Ceará
CEGE	Curso de Especialização em Gestão Estratégica
EnANPAD	Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
ENEGEP	Encontro Nacional de Engenharia de Produção
ES	Espírito Santo
GRAF	Gráfico
HC-COOP	Cooperativa de Trabalho dos Médicos do Hospital das Clínicas
HSBC	Hongkong and Shanghai Banking Corporation
JDS	Job Diagnostic Survey
METROPOL	Superintendência de Polícia da Região Metropolitana de Belo Horizonte
PE	Pernambuco
PMPE	Polícia Militar de Pernambuco
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RAE	Revista de Administração de Empresa
RAUSP	Revista de Administração da Universidade de São Paulo
REAd	Revista Eletrônica de Administração
RH	Recursos Humanos
RN	Rio Grande do Norte
SP	São Paulo
TAB	Tabela

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS (conclusão)

TIM	Telecom Italia Mobile
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

Resumo	
1. INTRODUÇÃO	12
2. OBJETIVOS	14
2.1 Objetivo geral	14
2.2 Objetivos específicos	14
3. JUSTIFICATIVA	15
4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
4.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT)	17
4.2 Histórico, evolução e características da QVT	18
5. PRINCIPAIS ABORDAGENS SOBRE QVT	22
5.1 Escola Socioeconômica	22
5.2 Escola Organizacional	23
5.3 Escola Condição Humana no Trabalho	24
6. QUALIDADE DE VIDA E SEUS FATORES	26
6.1 QVT - perspectivas e desafios	28
7. MODELOS DE QVT	30
7.1 Modelo de Hackman e Oldham	30
7.2 Modelo de Nadler e Lawler	30
7.3 Modelo de Siqueira e Coletta	31
7.4 Modelo de Fernandes	32
7.5 Modelo de Werther e Davis	32
7.6 Modelo de Westley	32
7.7 Modelo de Walton	33
7.8 Modelo de França	35
8. METODOLOGIA	36
8.1 Contextualização da pesquisa	36
8.2 Seleção e amostra dos artigos	36
8.3 Coleta e tratamento dos dados	38
9. ANÁLISE DA PESQUISA ACADÊMICA SOBRE QVT	39
9.1 Dados gerais dos artigos	39
9.2 Abordagem utilizada nos artigos	53
9.3 Modelo teórico de QVT adotados nas pesquisas	54
9.4 Sujeitos ou amostra das pesquisas	55
9.5 Instrumentos de coleta de dados aplicados nos estudos	57
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

O tema deste estudo é qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que, atualmente, a satisfação pessoal está diretamente ligada à qualidade de vida que o trabalhador possa ter no local de trabalho e mesmo nas relações sociais.

Assim, torna-se necessário refletir que lugar o trabalho ocupa na vida das pessoas, bem como na vida de qualquer trabalhador. A importância do trabalho para o ser humano, além do valor econômico para sua subsistência e de seus familiares, pode proporcionar a realização profissional e, conseqüentemente, passa a ser instrumento transformador do ambiente ao seu redor.

Considerando que as pessoas passam cerca de oito horas por dia no ambiente de trabalho, durante pelo menos 35 anos de suas vidas. Funcionários motivados, capacitados e bem remunerados podem apresentar um desempenho acima da média, reduzir custo, oferecer melhores soluções aos clientes e gerar, como desdobramento, maior vitalidade financeira, podendo significar, inclusive, a sobrevivência da empresa. A qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, familiar e social.

O mundo organizacional contemporâneo caracteriza-se pela busca constante do aumento da competitividade e da lucratividade e esse desafio pode ser apontado como um dos responsáveis pela preocupação com a qualidade de vida dos funcionários.

As abordagens sobre QVT são propostas de humanização que visam proporcionar aos trabalhadores satisfação e envolvimento com as tarefas desenvolvidas. Nesse sentido, muitos estudiosos têm voltado sua atenção para o tema qualidade de vida no trabalho, pois representa a possibilidade de se rediscutir o sentido do trabalho humano por meio da valorização do trabalhador.

O cenário atual configura-se decisivo para as organizações buscarem alternativas de envolvimento da força-tarefa para que os interesses dos trabalhadores e do capital sejam atendidos satisfatoriamente. As instituições desejam aumento de produtividade e os trabalhadores, em contrapartida, buscam qualidade de vida pessoal, a partir da qualidade de vida no trabalho.

Diante do exposto, adota-se como questão de pesquisa desse projeto conhecer quais são as características das pesquisas acadêmicas sobre qualidade de vida no trabalho desenvolvidas no Brasil.

Com o intuito de focalizar o progresso dessas pesquisas, adotou-se o procedimento de localizar artigos publicados entre 2000 e 2009 e analisar seus resultados. Os veículos pesquisados foram revistas e eventos nacionais de administração, com classificação A pela Coordenação de Aperfeiçoamento e Capacitação de Pessoal de Nível Superior – CAPES, e os anais de congressos de administração e de engenharia de produção.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral:

Constitui objetivo geral deste trabalho conhecer o estado da arte sobre QVT no período de 2000 a 2009.

2.2 Objetivos específicos:

- realizar a revisão bibliográfica de artigos publicados sobre a QVT;
- conhecer os periódicos mais relevantes, classificados com conceito "A" pela CAPES;
- verificar as características metodológicas de cada artigo, incluindo o modelo de QVT utilizado como balizador das idéias centrais, e público envolvido.

3 JUSTIFICATIVA

O mundo vive uma época que reflete a busca pelo aumento da competitividade organizacional. Esse desafio pode ser apontado como um dos responsáveis pela procura da qualidade no trabalho.

As organizações que almejam sustentar vantagem competitiva deverão implementar projetos que proporcionem aos empregados uma vida saudável e produtiva. E para que isso ocorra, são necessários investimentos na qualidade de vida no trabalho, sendo pertinente o desenvolvimento de aspectos que favoreçam o atendimento às características de cada trabalhador, reconhecendo suas variadas necessidades.

Nesse contexto, a área de recursos humanos tem influenciado significativamente a vida dos trabalhadores. Assim, as discussões sobre a qualidade de vida no trabalho se referem ao desenvolvimento de práticas que visem ao desenvolvimento humano e organizacional.

Os pensamentos mudam, as conjunturas sociais e organizacionais também e, podem ser vistos avanços significativos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Dentre as várias mudanças, pode-se afirmar que a qualidade de vida dos trabalhadores é tema que gera discussões em uma gama diversificada de segmentos.

Objetivando analisar o estado da arte via trabalhos produzidos no Brasil sobre a QVT, foi adotada a metodologia de revisão bibliográfica de publicações periódicas entre os anos de 2000 e 2009 com posterior análise dos dados coletados. Para garantir a qualidade da informação dos artigos escolhidos foram selecionados periódicos de expressão na área de Administração com classificação A segundo critérios adotados pelo sistema de avaliação de periódicos mantido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

Assim sendo, o objetivo deste trabalho foi o de realizar uma revisão comentada das pesquisas sobre QVT verificando os seguintes aspectos: abordagem utilizada (qualitativa ou quantitativa), modelo teórico de QVT adotado e os sujeitos da pesquisa. Dessa forma, a apresentação deste trabalho tem a intenção de situar o leitor sobre o atual estado da arte da qualidade de vida no trabalho.

O desenvolvimento do presente trabalho inicia-se com a exposição dos principais conceitos sobre o assunto para, depois, traçar a trajetória da compreensão teórica e da aplicação empírica desses conceitos na realidade brasileira, a partir dos artigos coletados no referido período.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Nos últimos anos a QVT, tem se tornado elemento de estudo de diversos pesquisadores, cuja finalidade é buscar alternativas para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações, pois quanto melhores as condições de trabalho e de vida dos indivíduos, mais produtiva se torna a organização.

Visando competitividade e participação no mercado globalizado, as empresas investem cada vez mais em tecnologias direcionadas à qualidade total. Para serem eficazes, dependem da participação e comprometimento dos funcionários e a QVT relaciona-se com a mobilização e comprometimento desses indivíduos, uma vez que o bem-estar dessas pessoas é essencial para o alcance das metas organizacionais.

A QVT envolve ações como implantação de melhorias, inovações tecnológicas, gerenciais e estruturais, tanto dentro como fora do ambiente organizacional, que propiciem aos funcionários condições satisfatórias para realização das tarefas diárias.

Nos anos 70, surgiu o movimento pela QVT, devido à preocupação com a competitividade. Nessa época havia a tentativa de conciliar os interesses dos empregados com os dos empregadores por meio de práticas gerenciais que reduzissem os conflitos.

A QVT é abordada, pela literatura, em duas dimensões. Uma se preocupa com os evidentes efeitos que as condições de trabalho têm no bem-estar do trabalhador e a outra se volta para um conjunto de práticas que as organizações utilizam na relação com seus empregados, como por exemplo, participação nos processos de tomada de decisão e condições seguras de trabalho.

De acordo com Bowditch (2002), a qualidade de vida no trabalho refere-se ao grau de satisfação das necessidades pessoais que os membros de uma organização conseguem atingir por meio de sua convivência nessa organização.

Já na visão de Nadler e Lawler (1983), QVT refere-se ao modo de pensar dos indivíduos e da própria instituição acerca das atividades relativas à resolução de problemas, reestruturação do trabalho, inovações no sistema de gratificações e melhoria das condições ambientais de trabalho.

A QVT tem sido pesquisada em muitos países. No Brasil, somente nos anos 80, iniciaram-se os estudos sobre o assunto, porém ainda bastante influenciados pelos modelos estrangeiros.

Embora haja inúmeros estudos relativos à QVT, seu conceito está longe da unanimidade. Fernandes (1998) esclarece que os diversos conceitos de QVT estão voltados para três aspectos: a reestruturação do desenho dos cargos e novas formas de organizar o trabalho; a formação de equipes de trabalho semi-autônomas ou auto-gerenciadas e a melhoria do meio ambiente organizacional.

4.2 Histórico, evolução e características da QVT

De acordo com Rodrigues (1994), embora com outros títulos e outros contextos, porém sempre direcionada à facilitação da satisfação e bem-estar do trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida tem sido objeto de atenção e estudos. Historicamente, é possível utilizar como exemplo os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria que serviram de inspiração para melhorar o método de trabalho aplicado pelos trabalhadores responsáveis por cultivar a terra às margens do Rio Nilo.

No século XX, vários estudiosos contribuíram para o estudo relativo à satisfação do indivíduo no trabalho. Conforme Ferreira, Reis e Pereira (1999), merece destaque o pesquisador Heltom Mayo, cujas pesquisas ensejaram estudos relevantes para o

conhecimento do comportamento humano, da motivação para obtenção dos objetivos organizacionais e da qualidade de vida no trabalho. Vale ressaltar que, os estudos de Hawthorne no início da década de 1920 culminaram na escola de Relações Humanas e que, daí nasceu a necessidade de corrigir a tendência à desumanização do trabalho decorrente do uso de métodos rigorosos.

Por outro lado, a QVT está associada com objetivos de sindicalistas após a crise da década de 1930, longo período de recessão econômica do século XX. Nesse período houve altas taxas de desemprego, quedas do produto interno bruto de vários países, bem como quedas na produção industrial. Após esse período, os sindicalistas concentraram-se na segurança e salubridade do trabalho, no tratamento dispensado ao trabalhador e até mesmo nos vencimentos salariais dos funcionários.

Na década de 1940, movida pela necessidade de contrapor-se à desumanização no trabalho, surge a Teoria das Relações Humanas com a concepção do homem social, que considera os trabalhadores como seres complexos, com sentimentos, desejos e temores. As pessoas são motivadas por certas necessidades e alcançam satisfação através de grupos com os quais interagem (CHIAVENATO, 1983).

Para França (1997), a qualidade de vida no trabalho faz parte dos novos conceitos que surgiram na década de 1960, tais como igualdade de oportunidades e outros projetos traçados para promoção do trabalho.

A origem da QVT pode ser encontrada no longínquo pós-guerra, como consequência da implantação do Plano Marshall para a reconstrução da Europa. (VIEIRA, 1993). Sua trajetória tem passado por vários enfoques. Uns enfatizam aspectos da reação individual do trabalhador às experiências de trabalho na década de 60; outros dão ênfase aos aspectos de melhoria das condições e ambiente de trabalho, visando à maior satisfação e produtividade na década de 1970. (RODRIGUES, 1994). Articulada a essa última abordagem, a QVT também é vista como um movimento, em que termos como gerenciamento participativo e democracia industrial são adotados freqüentemente como representativos de seus ideais em meados da década de 70.

Assim, é possível dizer que a qualidade de vida no trabalho vai adquirindo ao longo dos anos o importante conceito globalizante, buscando enfrentar questões ligadas à produtividade e à qualidade total.

Observa-se, assim, que a QVT dialoga com noções como motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho, envolvendo discussões mais recentes sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias.

De acordo com Rodrigues (1994), com outros títulos e outros contextos, porém sempre voltada para a promoção da satisfação e bem-estar do trabalhador, a qualidade de vida foi objeto da atenção humana. Para Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação desde os primórdios da humanidade com outros nomes e em outros contextos, porém sempre voltada à facilitação do bem estar do trabalhador na execução de suas atividades.

Para Ferreira, Reis e Pereira (1999), também merece destaque o trabalho de Abraham H. Maslow, responsável pela hierarquia das necessidades básicas: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização.

Nadler e Lawler (1983, *apud* FERNANDES, 1996) e França (1997) elaboraram uma visão abrangente da evolução da QVT. O QUADRO 1 apresenta a visão dos autores em relação a essa questão.

QUADRO 1 - Evolução da QVT

Concepções evolutivas	Características ou visão
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.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	Foco no indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto para o empregado como para a direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1973 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 freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro) – Século XXI	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER e LAWLER, 1983 *apud* FERNANDES, 1996 e FRANÇA, 1997.

Conforme observado no quadro acima, as concepções evolutivas da QVT partem de uma variável em 1959, passando por uma abordagem no período de 1969-1972. É vista como um método no período compreendido entre 1972-1975, evoluindo para um movimento no período de 1973 a 1982 e, finalmente, é entendida como “nada” no futuro, pois suas características foram desde a reação do indivíduo ao trabalho até o futuro onde, se alguns projetos de QVT fracassarem, não passarão de um “modismo” passageiro.

5 PRINCIPAIS ABORDAGENS SOBRE QVT

Segundo França (2004), considerando o conjunto e a natureza das indagações acerca do tema, conceitos e abordagens, podem-se agrupar as dimensões sob as quais o tema é abordado em escolas de pensamento. A autora apresenta uma proposta sistematizada de classificação dessas escolas, assim definida: escola socioeconômica, organizacional e condução humana no trabalho.

5.1 Escola Socioeconômica

De acordo com Giddens (1998), talvez a contribuição mais reveladora no campo de organização socio-político das nações seja a denominada “terceira via”. Giddens (1998) menciona que cresce a consciência relativa ao desenvolvimento sustentável e ao futuro das novas gerações, o que coloca em xeque o processo de simples globalização.

Nesse sentido, a finalidade geral da política da terceira via deveria ser ajudar os cidadãos a abrir seu caminho por meio das mais importantes revoluções da atualidade: globalização, transformação na vida pessoal e relacionamento com a natureza. Giddens (1998), *apud* França (2004) diz que os valores difundidos pela “terceira via” estão assentados no princípio da igualdade social, na proteção aos vulneráveis, na liberdade com autonomia, nos direitos com responsabilidade, na autoridade com democracia e no pluralismo cosmopolita. Tais princípios afrontam o conservadorismo neoliberal, principal fonte ideológica da globalização. Assim, são enumerados por Giddens, *apud* França (2004), os princípios básicos dessa nova corrente política:

- desenvolvimento da cidadania;
- responsabilidade e projetos sociais;
- igualdade com liberdade;
- preservação do meio ambiente;
- desenvolvimento sustentável.

Conforme França (2004), a sociedade global apresenta desafios empíricos e metodológicos, ou históricos e teóricos, que exigem novos conceitos, outras categorias e diferentes interpretações.

5.2 Escola Organizacional

De acordo com França (2004), QVT envolve uma dimensão específica do local em que as relações de produção ocorrem. Trata-se de reconhecer que grande parte dessas relações de trabalho, de suas práticas e valores, nascem de experiências no chão de fábrica, dos processos de controle da produção, dos tempos e movimentos, evoluindo para qualidade total e critérios de excelência. Segundo a autora, embora haja influência das condições gerais da organização socioeconômica, é nessa dimensão, designada como organizacional, que muitos pesquisadores apoiaram sua reflexão.

A autora cita também que talvez a referência paradoxal dessa escola seja Taylor, com seus estudos sobre as melhores normas de racionalizar a produção em massa, fenômeno típico do Século XX. França (2004) comenta que a razão do saber em Taylor era de natureza tecnológica, por meio do uso de melhores técnicas e métodos pelos empregados. A autora ressalta ainda que, após essa postura, surge um movimento que enfatiza as relações humanas e abre espaço para as questões relativas à saúde física e mental do trabalhador.

De acordo com França (2004), do conjunto de contribuições da escola organizacional, destacam-se as seguintes características:

- expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal;
- política de gestão de pessoas – valorização e capacitação;
- marketing – imagem corporativa e comunicação interna;
- tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte;
- risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento.

5.3 Escola Condição Humana no Trabalho

Como menciona França, (2004), toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem dimensões biológicas, psicológicas e sociais que respondem às condições de vida. Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nesses três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora sempre interdependentes.

Para França (2004), a visão psicossocial está fundamentada da seguinte forma:

- a) a **dimensão biológica** refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;
- b) a **dimensão psicológica** relaciona-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia;
- c) a **dimensão social** revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

Segundo França (2004), para atender às peculiaridades da cultura e do ambiente organizacionais, criou-se a dimensão organizacional, que se referem às questões de imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistema de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras atividades específicas das empresas.

Na visão da autora, a idéia de se criarem escolas de pensamento de QVT que integram e localizam as demandas de qualidade de vida nas empresas pode ser um

avanço importante na consolidação de uma nova competência administrativa. A autora enfatiza que essa consolidação deve sinalizar para as especialidades, qualificação e natureza dos diferentes fenômenos relacionados ao bem-estar no trabalho e entorno da empresa que, por vezes, é esvaziado em decorrência da ausência de referencial prático e teórico.

França (2004) acredita que as dimensões socioeconômicas, organizacionais e de condições humanas no trabalho devem conduzir à definição de critérios, procedimentos metodológicos e metas de gerenciamento e à definição da natureza dos resultados.

Para França (2004), esforços denominados de QVT podem ser identificados em vários níveis de análise, entre eles os modelos de gestão, expressos na evolução das teorias de administração, as práticas organizacionais com resultados positivos dos pontos de vista empresarial e pessoal e os elementos que caracterizam a missão QVT nas empresas.

6 QUALIDADE DE VIDA E SEUS FATORES

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma terminologia que tem sido largamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil. Como incorpora uma imprecisão conceitual, vem dando margem a uma série de práticas nela contidas que ora aproximam-se da qualidade de processo e de produto, ora com esta se confundem. O conceito, através dos programas de qualidade total, vem impregnando propostas de práticas empresariais. (RODRIGUES, 1994).

Conforme Chiavenato (1999) a QVT é utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. Empresas que desejam obter maior qualidade e produtividade precisam de pessoas motivadas participando ativamente do trabalho e sendo recompensadas por sua colaboração.

Antes de atender bem o cliente externo, a empresa precisa atender bem o cliente interno, ou seja, o funcionário responsável pelo produto e/ou serviço oferecido.

Para Chiavenato (1999) a QVT envolve vários fatores:

- 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 e responsabilidade de decidir;
- as possibilidades de participar;

Ressalta-se que a QVT envolve questões ligadas às novas tecnologias e seu impacto para a saúde, salários, à criatividade e autonomia dos trabalhadores no processo produtivo.

Segundo Chiavenato (1999) a higiene do trabalho refere-se a um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, prevenindo-o de riscos contra a saúde. Um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, assim como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal.

Para o autor, a higiene do trabalho envolve aspectos ligados à exposição do organismo humano a agentes externos como ruídos, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. Um ambiente saudável de trabalho atua positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos, como visão, audição, tato, olfato, e paladar, também condições psicológicas e sociológicas. Assim podem-se evitar impactos emocionais como o stress, por exemplo.

Bowditch (2002) define que as condições de qualidade de vida no trabalho são embasadas em oito dimensões que, tomadas em conjunto, proporcionam um senso geral daquilo que se entende por QVT:

- Compensação justa e adequada;
- Condição de trabalho segura e salutar;
- Oportunidade imediata de utilização e desenvolvimento da capacidade humana;
- Oportunidade para continuidade de crescimento;
- Integração social na organização de trabalho;
- Espaço de trabalho dentro da vida como um todo;
- Relevância social da vida no trabalho.

Os critérios acima mencionados são vistos como a vivência do trabalhador na organização ou características do ambiente de trabalho.

Os fatores determinantes da QVT foram identificados por Fernandes (1996) e estão discriminados no QUADRO 2.

QUADRO 2 – Principais fatores determinantes da QVT

Denominação do fator	Variáveis determinantes
Competência gerencial	Apoio sócio-emocional Orientação técnica Igualdade de tratamento Gerenciamento pelo exemplo
Identificação com a empresa	Identidade com a tarefa Identificação com a empresa Imagem da empresa
Preocupação assistencial com os funcionários	Assistência aos funcionários Assistência familiar
Oportunidade efetiva de participação	Criatividade Expressão pessoal Repercussão de idéias dadas
Visão humanista da empresa	Educação/conscientização Orientação para as pessoas Responsabilidade comunitária
Equidade salarial	Salários com equidade interna Salários com equidade externa

Fonte: Fernandes (1996)

Os fatores determinantes demonstram que a VQT está relacionada com aspectos profissionais, tais como o cargo que a pessoa ocupará e comportamentos importantes para a produtividade individual.

6.1 QVT perspectivas e desafios

O trabalho tornou-se fonte de supressão da liberdade, deixando de ser fonte de prazer e realização. Portanto, não mais representa um instrumento de desenvolvimento e satisfação profissional. Assim, as organizações têm se esforçado para conquistar seus colaboradores. Porém nem sempre os benefícios e programas ofertados são suficientes para atender as perspectivas e os desafios imaginados pelos idealizadores, ou seja, essas organizações precisam transformar a QVT em ferramenta gerencial efetiva.

De acordo com Fernandes (1996), apesar dos diversos comentários acerca das tecnologias de produção e ferramentas de qualidade, é fato que cada vez mais os trabalhadores se queixam da rotina de trabalho, da subutilização de suas potencialidades e talentos, além de condições inadequadas de trabalho.

Para Silva e De Marchi (1997), dos vários desafios com que se deparam os atuais empresários, dois são fundamentais. O primeiro relaciona-se à necessidade de uma força de trabalho saudável e preparada para a extrema competição atualmente existente, além de motivada. O segundo desafio é a capacidade, na visão desses trabalhadores, de uma empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. Assim, a busca pela QVT vai além de oferecer aos colaboradores um alto salário ou ocupação de um cargo importante. O fim maior é a satisfação pessoal na execução das atividades dentro da organização.

7 MODELOS DE QVT

A partir de um enfoque tradicional, alguns estudos identificaram os fatores determinantes da QVT e são considerados os clássicos da literatura sobre o assunto. Com base nessa literatura, foram propostos alguns modelos de QVT. Dentre estes, destacam-se os seguintes autores: Hackman e Oldham, Nadler e Lawler, Siqueira e Coletta, Westley, Fernandes, Werther e Davis, Walton e França.

7.1 Modelo de Hackman e Oldham

Araújo (1996) aponta o modelo de Hackman e Oldham como o ponto inicial para a nova era das preocupações com a QVT, pois está fundamentado no enriquecimento das dimensões da tarefa.

O modelo apresenta como aspecto relevante as relações entre a satisfação da necessidade individual e a realização das metas institucionais, embasando-se nas variáveis: estados psicológicos, dimensões da tarefa, necessidade de crescimento individual, resultados pessoais e satisfações específicas.

São variáveis propostas no modelo de Hackman e Oldham o conteúdo do trabalho (dimensões básicas oriundas das tarefas executadas pelo indivíduo), o contexto do trabalho (grau de bem-estar do indivíduo em relação a aspectos contextuais, como: possibilidades de crescimento, segurança, compensação, ambiente social e supervisão) e conteúdo e contexto do trabalho (combinação das variáveis relacionadas às dimensões da tarefa e bem-estar do indivíduo).

7.2 Modelo de Nadler e Lawler

Nadler e Lawler (1983), indicaram como atividades representativas de QVT a participação no processo decisório, a reestruturação do trabalho por meio de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomo, a inovação no sistema de

recompensas que influencia o clima organizacional e a melhoria do ambiente de trabalho no tocante a horas trabalhadas, condições, regras e meio ambiente, entre outros.

7.3 Modelo de Siqueira e Coletta

Siqueira e Coletta (1989) estudaram os fatores determinantes da QVT, com base na percepção dos trabalhadores. Para tanto, utilizaram como sujeito um grupo de trabalhadores de empresas industriais e comerciais de Uberlândia/MG. A coleta de dados foi obtida via entrevistas individuais e levantamento de incidentes críticos, positivos ou não, ocorridos no ambiente de trabalho. Também foram analisadas as consequências desses eventos, bem como sugestões para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Esse estudo permitiu aos autores identificarem como principais fatores determinantes de QVT o próprio trabalho, os colegas, a chefia, as relações interpessoais, a política de RH e a empresa, configurados em cinco categorias, assim discriminadas:

- a) **Política de RH:** envolve a educação, os benefícios, o plano de cargos e salários, treinamentos, cumprimento da legislação trabalhista e a estabilidade.
- b) **Trabalho:** está relacionado a ambiente saudável e seguro, oportunidades de participação nas decisões, informações necessárias e equipamentos adequados, tarefas enriquecidas e trabalho em equipe, jornada de trabalho fixa (8 horas), entre outras.
- c) **Interações pessoais:** estão intimamente ligadas aos colegas (amizade, cooperação e confiança) e à chefia (diálogo aberto, conhecimento técnico, compreensão, autoridade e confiança).
- d) **Indivíduo:** assiduidade, baixa rotatividade, satisfação com o que faz, responsabilidade, iniciativa, residência em local de fácil acesso, confiança em si mesmo.
- e) **Empresa:** imagem da organização, solidez no mercado, regras bem definidas de funcionamento, administração eficiente.

7.4 Modelo de Fernandes

O modelo de avaliação da QVT de Fernandes (1996) sintetiza boa parte do conhecimento construído pelas teorias clássicas sobre qualidade de vida no trabalho e contempla a identificação da percepção dos empregados com relação aos fatores:

- condições de trabalho;
- saúde;
- moral;
- compensação;
- participação;
- imagem da empresa;
- relação chefe-subordinado; e
- organização do trabalho.

7.5 Modelo de Werther e Davis

Na década de 80, houve destaque para o modelo de Werther e Davis (1983) cuja preocupação principal é a natureza do cargo, tendo em vista que essa dimensão afeta diretamente a QVT.

Segundo esses autores, fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios, plano de cargos e salários afetam a QVT. Ainda de acordo com os autores, a natureza do cargo é o fator que envolve de maneira mais significativa o trabalhador, pois uma boa vida profissional significa ter um cargo interessante, desafiador e compensador. Para eles, o plano de cargos e a QVT são influenciados por questões ambientais, organizacionais e comportamentais.

7.6 Modelo de Westley

O autor entendia que as características da sociedade moderna influenciavam a vida dos trabalhadores. Para Westley (1979) a avaliação da qualidade de vida nas

organizações pode ser examinada por intermédio de quatro dimensões fundamentais: econômica, política, psicológica e sociológica relacionadas a seguir:

➤ **Econômica**

Dimensão associada à equidade salarial, remuneração, política de benefícios, espaço físico de trabalho e carga horária. Na visão do autor as concentrações dos lucros levam ao sentimento de injustiça.

➤ **Política**

Caracterizada pelo medo de ser dispensado de forma discriminada e de perder o emprego. Aspectos associados a segurança no emprego, liberdade de expressão e relação chefe-subordinado fazem parte dessa dimensão. Segundo o autor é resultante da concentração de poder nas organizações.

➤ **Psicológica**

Simboliza o conceito de auto-realização e sua inexistência provoca a alienação do indivíduo. Essa situação é causada pelo rigor das organizações e pelas mudanças ambientais.

➤ **Sociológica**

Está relacionada à participação do empregado nas decisões sobre o próprio trabalho, distribuição de responsabilidades dentro da equipe, relacionamento interpessoal e ética profissional. O autor entende que sem essa dimensão o indivíduo perde a capacidade de envolvimento moral com trabalho.

7.7 Modelo de Walton

O modelo proposto por Walton (1973) é considerado um clássico sobre a QVT, pois abrange várias categorias, é utilizado como referencial teórico em inúmeras pesquisas e serve de base para outros modelos de QVT. Ele contempla as seguintes categorias:

➤ **Compensação justa e adequada**

A justiça do sistema de compensação é pesquisada por meio da adequação da remuneração ao trabalho executado pelo trabalhador, equidade interna refletida no equilíbrio entre as remunerações nos diversos níveis organizacionais e a equidade externa, ou seja, a remuneração da empresa em relação ao mercado.

➤ **Condições de segurança e saúde do trabalho**

Nessa categoria são considerados a jornada de trabalho, que não deve ser excessiva, e o ambiente físico, que não deve ser prejudicial à saúde do trabalhador.

➤ **Uso e desenvolvimento de capacidades**

Relaciona-se à satisfação de utilização plena das habilidades e conhecimentos do trabalhador. Envolve, ainda, desenvolvimento da autonomia, autocontrole e obtenção de informações sobre o processo do trabalho.

➤ **Oportunidade de crescimento e segurança**

Possibilidades que o trabalho oferece ao empregado em termos de carreira, crescimento e desenvolvimento pessoal, além da segurança no emprego.

➤ **Integração social na organização**

Apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito para o estabelecimento de um bom nível de integração social organizacional.

➤ **Constitucionalismo**

Para que haja um clima de democracia na organização, torna-se necessário o estabelecimento de normas e regras, direitos e deveres do trabalhador, inclusive com a possibilidade de recurso contra decisões arbitrárias.

➤ **Trabalho e espaço total de vida**

Refere-se ao equilíbrio necessário entre o trabalho e a vida familiar do trabalhador.

➤ **Relevância social da vida no trabalho**

Está relacionada à valorização do próprio trabalho e à auto-estima. Além disso, a atuação da empresa perante a sociedade é avaliada por meio de sua imagem,

responsabilidade social, seus produtos e/ou serviços, suas práticas de emprego, regras definidas de funcionamento e administração eficiente.

Para elaborar o modelo, o autor, utilizando-se de pesquisas, observações e entrevistas, buscou identificar fatores e dimensões que afetam significativamente o trabalhador na situação de trabalho.

7.8 Modelo de França (2004)

Este modelo validado no Brasil por França nos anos 90 tem como fundamento os estudos da Organização Mundial de Saúde e os Indicadores de Desenvolvimento Humano e Social. Comumente conhecido por modelo BPSO, este modelo se baseia nos critérios descritos a seguir:

- **Biológico:** aspectos relativos às características físicas herdadas e adquiridas, bem como os aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos. Referem-se especialmente aos hábitos saudáveis.
- **Psicológico:** afetos, emoções, memória, desejos, personalidade e necessidades. Sintetizada especialmente pela auto-estima e reconhecimento.
- **Social:** crenças e valores compartilhados, grupos de convivência e afinidades, suporte e acesso condições sociais e econômicas. Associado principalmente a benefícios, educação, consumo e comunidade.
- **Organizacional:** missão e valores da organização, tecnologia, mercado e demandas de gestão, produtividade e lideranças. Representado especialmente por lideranças, comunicação e produtividade saudável.

Os diversos modelos teóricos sobre QVT, propostos ao longo das décadas e por vários autores, vêm sendo adaptados e adequados aos novos contextos organizacionais, pois a percepção das dimensões da QVT apresentam-se de formas diferentes para indivíduos e organizações.

8 METODOLOGIA

8.1 Contextualização da pesquisa

Essa pesquisa teve por finalidade conhecer o estado da arte sobre qualidade de vida no trabalho por meio de produção científica de artigos publicados no Brasil no período de 2000 a 2009.

Quanto aos fins, a pesquisa teve um caráter descritivo exploratório e quantitativo. Segundo Gil (1996), esse tipo de pesquisa tem por propósito verificar em que medida a obra consultada interessa à pesquisa. O autor explica que a leitura exploratória exige bastante traquejo no manuseio de publicações científicas, uma vez que o pesquisador deve ser capaz de identificar a organização interna das obras consultadas. O autor comenta que essa metodologia é desenvolvida com o objetivo de proporcionar visão geral acerca de determinado tema.

Quanto aos meios, a pesquisa foi delineada pela análise bibliográfica, por meio de um levantamento de artigos publicados no EnANPAD e em periódicos. Toda a pesquisa teve um enfoque quantitativo.

8.2 Seleção da amostra de artigos

Num primeiro momento, proceder-se-á à exposição dos principais conceitos sobre o tema para, posteriormente, traçar a trajetória da compreensão teórica e da aplicação empírica desses conceitos na realidade brasileira, a partir dos artigos coletados no referido período.

O levantamento foi realizado com base em pesquisa científica sobre QVT nos últimos 10 anos nos artigos publicados em eventos promovidos pela Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração (ANPAD) e também nos periódicos nacionais classificados com conceito A pela CAPES.

Os artigos utilizados foram publicados em Revista de Administração de Empresa (RAE), Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP), Revista Eletrônica de Administração (REAd); nos Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), da Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO), e do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração (ANPAD).

A coleção documental alvo dessa pesquisa são artigos sobre qualidade de vida, publicados conforme descrito acima e estão representados na TAB. 1 abaixo:

TABELA 1
Artigos sobre QVT por ano e veículo de divulgação

PERIÓDICO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
EnANPAD	2	1	2	2	-	2	-	-	2	2	13
ENEGEP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
RAE	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
RAUSP	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
REAd	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2
TOTAL	2	2	2	2	-	2	2	2	2	2	18

Fonte: Elaborada pela autora, 2010

A seleção inicial se deu a partir da identificação de trabalhos que apresentavam no título ou nas palavras-chaves expressões como qualidade de vida no trabalho, trabalho ou QVT. A seguir, esses artigos foram lidos na íntegra e foram destacados os objetivos, metodologias utilizadas, modelo teórico de QVT adotados pelos autores e os sujeitos das pesquisas.

Os artigos foram lidos e relidos, com base nos objetivos propostos pela pesquisa: conhecer o estado da arte da QVT no período de 2000 a 2009; realizar a revisão bibliográfica de artigos publicados sobre a QVT; conhecer os periódicos mais relevantes, classificados com conceito “A”; verificar as características metodológicas de cada artigo, incluindo o modelo de QVT utilizado como balizador das idéias centrais, e público envolvido.

8.3 Coleta e tratamento dos dados

Antes da leitura ordenada dos artigos, esses foram separados por ano, evento e periódico onde foram publicados. A seguir, foram identificados os pontos principais desses artigos a partir do título.

Na verificação do objetivo que orientou cada estudo, constatou-se em que todos os artigos, o objetivo aparecia de forma bem clara. Constatou-se também, que o modelo de QVT não se apresentava de forma explícita em alguns dos trabalhos.

Na coleta de dados, foi feita a classificação dos artigos quanto à metodologia, visando identificar a abordagem utilizada, o tipo de táticas de pesquisa e técnicas de coleta do material empírico.

Esse estudo apresenta, ainda, um direcionamento sobre quais foram os modelos de QVT mais utilizados nos trabalhos sobre qualidade de vida, no período analisado.

Por fim, foram apresentadas sugestões para pesquisas futuras.

9 ANÁLISE DA PESQUISA ACADÊMICA SOBRE QVT

Nesta seção serão apresentados os resultados da análise e que estarão divididos em cinco partes. Na primeira serão discriminados os dados gerais dos artigos; a segunda parte envolve o levantamento da abordagem utilizada, qualitativa ou quantitativa ou as duas em conjunto; na terceira serão indicados os modelos de QVT utilizados pelos autores; na quarta quem foram os sujeitos dos estudos; e na quinta quais foram os instrumentos de coleta de dados.

9.1 Dados gerais dos artigos

a) Sant'anna, Costa e Moraes (2000) em **Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise em unidades de ensino básico. (EnANPAD – 2000).**

Sant'anna, Costa e Moraes (2000) realizaram um trabalho que objetivou apresentar os resultados de uma pesquisa realizada junto a professores de quatro unidades de ensino de uma importante instituição privada de educação do Estado de Minas Gerais. Para tal, investigaram os elementos que, na percepção desses professores, constituiriam fatores basilares de QVT. Para a realização da pesquisa os autores escolheram o método qualitativo e o instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário composto por três blocos de questões. Os sujeitos da pesquisa foram diretores, vice-diretores e coordenadores de ensino, além de professores efetivos dos segmentos Pré-Escola, Ensino Fundamental, Ensino Médio e Pré-Vestibular de quatro unidades de ensino da instituição, localizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte. A população total composta por de 341 docentes e a amostra, obtida de modo aleatório e simples, envolveu 107 profissionais. Os pesquisadores adotaram o modelo teórico de Hackman e Oldham para identificar o grau de satisfação dos sujeitos de pesquisa no que se refere às dimensões básicas da tarefa. Os resultados derivados da análise dos achados desse estudo destacam a relevância do ferramental da QVT como instrumento de apoio à gestão de recursos humanos, principalmente na medida em que potencializa o estabelecimento de canais de diálogo entre empresa e empregados, permitindo ações organizacionais

mais efetivas.

b) Gramkow e Guimarães (2000) em Inovações tecnológicas e impactos na qualidade de vida dos trabalhadores. (EnANPAD – 2000).

Gramkow e Guimarães (2000) realizaram um estudo cuja finalidade foi analisar as implicações decorrentes da introdução de inovações tecnológicas na qualidade de vida dos trabalhadores da construção civil. A pesquisa foi classificada como qualitativa e foi realizada em dois canteiros, que se tratou como Alfa e Beta para proteger o anonimato de obras da Grande Florianópolis/SC. A aplicação de entrevistas semi-estruturadas foi a técnica de coleta de dados utilizada, e os sujeitos de pesquisa foram engenheiros, supervisores, mestres de obras e trabalhadores. O estudo envolveu um total de 27 pessoas distribuídas da seguinte forma: a) Empresa Alfa – dois engenheiros, três mestres de obra e 14 operários; b) Empresa Beta – um engenheiro, um mestre de obra e seis operários. O estudo adotou o modelo teórico de Walton para contemplar a análise teórico-empírica. Vale ressaltar que o trabalho aponta como resultado, fatores que favorecem ou dificultam a melhoria dos níveis de QVT. Na empresa Alfa o estabelecimento das relações interpessoais caracterizava ponto positivo e a falta de identificação do trabalhador com o trabalho e com a empresa, ponto negativo. Na empresa Beta identificou-se como aspecto favorável o fornecimento de condições adequadas de segurança e higiene no trabalho e como aspecto negativo o relacionamento autoritário com o mestre de obras.

c) Oliveira e Moraes em Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise no contexto de trabalho dos detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte. (EnANPAD – 2001).

Oliveira e Moraes (2001) desenvolveram um estudo descritivo-analítico com a intenção de mensurar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da carreira dos detetives lotados na Superintendência de Polícia Metropolitana de Belo Horizonte (METROPOL). Contou com a participação de 208 detetives, distribuídos entre as 15 seccionais de polícia metropolitana. A metodologia adotada foi a quantitativa para medir o nível de QVT e a qualitativa visando a entender o contexto

de trabalho dos profissionais. O instrumento adotado para coleta de dados foi um questionário composto pelos critérios sugeridos por Walton (1973) e adaptado à realidade da organização. O modelo de Walton foi escolhido como suporte teórico para realização do estudo. Os resultados obtidos demonstraram que o nível de QVT dos detetives não ultrapassava o grau mediano, visto que é resultado de uma conjuntura de fatores do seu contexto de trabalho e da falta de condições que favorecessem o desempenho de suas atividades.

d) Honório e Marques em Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular. (Revista de Administração de Empresa – 2001).

Honório e Marques (2001) realizaram uma pesquisa em uma empresa que pertenceu ao extinto Sistema Telebrás, ou seja, uma subsidiária de telefonia móvel celular que explorava a atividade no Estado de Minas Gerais. O objetivo do artigo foi aprofundar o conhecimento a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho de gerentes e técnicos com segundo ou terceiro graus de escolaridade. A amostra foi composta por 527 trabalhadores, sendo 42 gerentes e 299 técnicos de segundo grau e 186 de terceiro grau. Deste total, foram amostrados 409 empregados da região de Belo Horizonte e 118 do interior de Minas Gerais. Posteriormente, sortearam-se 53 pessoas da capital e do interior para participarem de entrevistas semi-estruturadas visando à obtenção de resultados mais significativos. A abordagem adotada foi qualitativa e quantitativa. Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram: questionários, entrevistas semi-estruturadas e documentos. O estudo adotou o modelo teórico proposto por Hackman e Oldham. Tendo por base os resultados de pesquisas realizadas, concluiu-se que a dinâmica do tema se relaciona à maneira como o trabalho está estruturado e organizado.

e) Gueiros e Oliveira em Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana do Recife. (EnANPAD – 2002).

Gueiros e Oliveira (2002) desenvolveram uma pesquisa do tipo exploratório-descritiva, incluindo abordagens qualitativas e quantitativas, cujo objetivo foi

apresentar resultados relativos à satisfação dos funcionários de hotéis da Grande Recife com as políticas de RH, entre as quais aquelas relativas à qualidade de vida no trabalho. A amostra analisada foi constituída por 296 funcionários de três hotéis localizados na Região Metropolitana de Recife-PE. A obtenção dos dados ocorreu por meio de revisão da literatura e desenvolvimento de um questionário que foi aplicado aos responsáveis pela área de RH e outro, aplicado aos funcionários. Vale destacar que os questionários foram pré-testados. Foram práticas de QVT reconhecidas pelos funcionários: transparência nas informações, ambiente físico de trabalho, relacionamento com os colegas, chefias e área de RH, sistema de segurança e saúde e reconhecimento do trabalho por meio de incentivos não-fiscais. Os autores não deixaram claro qual modelo teórico de QVT foi utilizado para nortear os estudos.

f) Brighenti e Silva em *Qualidade de vida no trabalho: um estudo dos fatores e dimensões presentes e percebidas na central de relacionamento com clientes da TIM Celular de Santa Catarina. (EnANPAD – 2002).*

A pesquisa desenvolvida na TIM Celular, por Brighenti e Silva (2002), teve por objetivo avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho na percepção dos empregados lotados na Central de Relacionamento com os Clientes de Santa Catarina. Foram distribuídos 115 questionários aos atendentes da área de relacionamento com o cliente e 82 dos pesquisados responderam, constituindo a amostra específica do trabalho. Para realização da pesquisa, de caráter qualitativo, desenvolveu-se um plano delimitando as etapas a serem seguidas para efetivação do estudo. Os resultados demonstraram que a TIM Celular não tem programa formal de qualidade de vida no trabalho. No entanto, após análise documental, consulta feita ao Departamento de Recursos Humanos da TIM Celular e observações “*in loco*”, percebeu-se a presença de diversos indicadores de QVT que favoreciam o nível de satisfação dos empregados em relação à empresa. No estudo utilizou-se uma proposta desenvolvida por Fernandes (1996), a partir do modelo de Walton e Westley.

g) Carvalho e Souza em Qualidade de Vida em Organização de Trabalho Voluntário: o modelo de Hachman e Oldham aplicado à pastoral da criança. (EnANPAD – 2003).

O trabalho realizado por Carvalho e Souza (2003) teve por finalidade avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho na percepção de voluntários que atuavam como líderes comunitários na Pastoral da Criança da Comunidade de Parque dos Coqueiros, em Natal-RN. Fizeram parte desse trabalho 29 atores sociais. A pesquisa foi caracterizada como quantitativa. A coleta de dados se deu por meio de um questionário composto de duas partes. Na primeira parte utilizou o *Diagnostic Survey* (Levantamento Diagnóstico do Trabalho) e na segunda parte a identificação do perfil demográfico dos agentes. Os resultados demonstraram que os atores sociais apresentavam qualidade de vida satisfatória, principalmente em relação às dimensões autonomia e *feedback*. Toda a dinâmica da pesquisa foi pautada no modelo de Hackman e Oldham.

h) Guimarães e Macêdo em Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. (EnANPAD – 2003).

Guimarães e Macêdo (2003) realizaram uma pesquisa de caráter exploratório, com abordagem quantitativa e qualitativa, cuja finalidade foi levantar quais eram as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos trabalhadores de três empresas: indústria, comércio e serviços. A amostra da pesquisa foi composta da seguinte forma: empresa do setor de indústria com 45 trabalhadores, empresa do setor de comércio, com 250, e empresa do setor de serviços, com 910, totalizando 1.250 trabalhadores. Foram instrumentos balizadores da pesquisa a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho e entrevista semi-estruturada. As empresas, cada uma na sua forma, adotavam práticas de QVT das quais poderiam ser citadas a gratificação, a liberdade, comissão de vendas (empresa do setor de comércio), horas-extras, autonomia no trabalho executado, horários flexíveis e incentivos aos trabalhadores que demonstrassem interesse em estudar (indústria). Para embasar a pesquisa, escolheu-se o modelo teórico de Walton.

i) Donaire, Zacarias e Pinto em Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira: uma contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas. (EnANPAD – 2005).

Donaire, Zacarias e Pinto (2005) realizaram um estudo que objetivou levantar e analisar as variáveis intervenientes na determinação da QVT nas agências bancárias do Vale do Ribeira-SP, visando subsidiar a gestão estratégica de recursos humanos. A pesquisa adotou a abordagem qualitativa e a técnica de coleta de dados utilizada foi um questionário estruturado. Foram investigados colaboradores de 29 agências bancárias de sete bancos privados e estatais, quais sejam: Banespa, Bradesco, Real, Brasil, HSBC, Caixa Econômica Federal e Nossa Caixa. As agências se situavam em nove cidades do Vale do Ribeira-SP, a saber: Iguape, Jacupiranga, Cajataí, Juquiá, Miracatu, Sete Barras, Eldorado, Pariquera-Açu e Registro. Foram entrevistados 254 funcionários efetivos, assim distribuídos: 71 funcionários do Banespa, 51 do Banco do Brasil, 12 do HSBC, 31 da Caixa Econômica Federal e 26 funcionários da Nossa Caixa. Os resultados obtidos corroboraram que, na percepção dos trabalhadores, as instituições acima descritas apresentavam as seguintes práticas de QVT: teto salarial, jornada de trabalho, assistência à saúde e ao lazer, plano de carreira, convívio funcionários *versus* chefias e responsabilidade social das instituições bancárias (interna e externa). Todo o estudo foi fundamentado nas variáveis propostas por Walton.

j) Mourão, Kilimnik e Fernandes em Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso na Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro. (EnANPAD – 2005).

Mourão, Kilimnik e Fernandes (2005) realizaram um estudo que procurou analisar a Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) sob a ótica da Qualidade de Vida no Trabalho. A abordagem utilizada foi classificada como quantitativa e qualitativa. O instrumento quantitativo de coleta de dados utilizado foi uma versão reduzida do *Job Diagnostic Survey* (JDS). A técnica qualitativa aplicada foram as entrevistas por pauta. Além disso, adotou-se a observação participante. O público alvo da pesquisa contou com 217 servidores efetivos e 18 contratados,

definidos em função da importância do trabalho desses profissionais junto aos demais servidores da Universidade. A pesquisa foi balizada pelas variáveis contidas no modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham. Os resultados alcançados evidenciaram níveis satisfatórios no inter-relacionamento pessoal, à identidade da tarefa, autonomia, *feedback* intrínseco, *feedback* extrínseco, possibilidade de crescimento e ambiente social, dentre outras.

k) Asfora e Dias em Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco. (Revista Eletrônica de Administração – 2006).

Asfora e Dias (2006) desenvolveram um estudo cujo objetivo foi investigar e conhecer qual a definição do constructo Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos policiais militares de quatro batalhões da Polícia Militar de Pernambuco (PMPE), e o quanto eles percebiam esses aspectos como atendidos no seu ambiente de trabalho. O estudo foi classificado como de caráter exploratório e os procedimentos metodológicos adotados foram quantitativos e qualitativos. A coleta de dados se deu por meio do método de *survey*, ou seja, questionário estruturado com questões fechadas e abertas, possibilitando respostas livres, além de entrevistas e pesquisa documental. A população investigada foi composta por: 1º BPM (Batalhão de Polícia Militar) – 22 oficiais e 388 praças; 11º BPM (Batalhão de Polícia Militar) – 24 oficiais e 534 praças; BPCoque (Batalhão de Polícia de Choque) – 24 oficiais e 287 praças; e BPRP (Batalhão de Polícia Rádio Patrulha) – 28 oficiais e 450 praças. A pesquisa revelou que o constructo de QVT, na percepção da população analisada, definia-se a partir das dimensões bem-estar, internalização, respeito, emprego, decisão, valorização, benefícios, promoção, expressão e integração. Por se tratar de um estudo exploratório, o trabalho não se prendeu a nenhum marco teórico específico, porém envolveu os diversos modelos existentes para investigar e identificar as dimensões mais significativas na determinação do que é QVT, na opinião dos pesquisados.

l) Quilici e Xavier em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região de Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação. (ENEGEP – 2006).

O estudo de Quilici e Xavier (2006) teve por finalidade verificar se houve mudanças na satisfação/motivação no ambiente de trabalho após seis anos de uma primeira avaliação, além de mostrar indicadores para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho. Os procedimentos metodológicos para alcançar os resultados foram divididos em duas partes: a) pesquisa exploratória, por meio de questionário aplicado na empresa Conab S/A, situada na região de Campos Gerais, Paraná, no ano de 2006; b) comparação dos resultados obtidos em 2006 na Conab S/A com aqueles do estudo realizado na Coimbra S/A, pela Universidade de Cruz Alta, no Rio Grande do Sul, no ano de 2000. A coleta de dados aconteceu por meio de questionários aplicados em 20 funcionários de cada uma das empresas. A abordagem pode ser classificada como quantitativa. O estudo evidenciou que nas empresas houve e ainda havia práticas de QVT, tais como: integração social na organização e oportunidade de crescimento e segurança. O modelo teórico adotado foi o de Walton.

m) David e Bruno-Faria em Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. (RAUSP – 2007).

A investigação realizada por David e Bruno-Faria (2007) objetivou descrever o processo de construção e validação de uma escala para avaliar a percepção de satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Contou com 25 militares da Secretaria de Economia e Finanças, órgão integrante da alta administração do Exército, e de suas organizações militares diretamente subordinadas, situadas em Brasília-DF. O instrumento utilizado para coleta de dados quantitativos foi o questionário estruturado e a pesquisa teve caráter exploratório. Constituiu a base teórica o modelo de Hackman e Oldham. Os resultados obtidos apontam para as seguintes práticas de QVT: relações interpessoais e segurança com elevada consistência de satisfação; ambiente físico adequado e seguro. A satisfação com a saúde física foi classificada como “moderada”.

n) Nascimento e Pessoa em Qualidade de vida no trabalho: uma questão de Responsabilidade Social. (Revista Eletrônica de Administração – 2007).

Nascimento e Pessoa (2007) realizaram um estudo teórico-empírico que analisou a utilização do lazer como tecnologia capaz de contribuir para o aperfeiçoamento dos programas de qualidade de vida no trabalho, enfocando as práticas de atividades de lazer dos professores do Centro Federal de Educação Tecnológica do Estado do Ceará – CEFET/CE, e como estes as avaliavam. Foram sujeitos da pesquisa 63 docentes. Por ser uma pesquisa quantitativa e descritiva, utilizou-se o questionário estruturado e fechado como principal procedimento de coleta de dados. Os resultados adquiridos com a prática de lazer proporcionavam aos docentes: redução do estresse, melhoria da saúde, melhoria do relacionamento interpessoal, aumento da auto-estima, melhoria na concentração das tarefas, satisfação por estarem na empresa e satisfação pessoal, todas essas ações compreendidas como práticas de QVT oportunizadas pela instituição. O estudo não deixa claro qual o modelo teórico que teria sido adotado.

o) Dutra e Honório em Qualidade de vida no trabalho médico organizado em cooperativa: o caso de um Hospital Universitário Mineiro. (EnANPAD - 2008).

O estudo de Dutra e Honório (2008) teve como objetivo aprofundar o conhecimento acerca dos impactos provocados por elementos de ordem econômica, psicológica e político-sociológica na qualidade de vida no trabalho de médicos que atuam em uma cooperativa médica (HC-COOP) localizada em Belo Horizonte. A amostra foi composta por 64 médicos de uma população de 90 médicos cooperados da Clínica de Especialidades Médicas, perfazendo um percentual de 71,0% dos profissionais atuantes nesse estabelecimento. Posteriormente, 7 médicos foram escolhidos para participarem de entrevistas semi-estruturadas para aprofundar os mais relevantes levantados quantitativamente. No estudo, foi adotada a abordagem quantitativa e uma qualitativa, cujas técnicas principais de levantamento dos dados foram o questionário e a entrevista semi-estruturada, respectivamente. Os resultados evidenciaram que a maior satisfação dos médicos pesquisados esteve associada à dimensão psicológica com destaque para os indicadores ligados à ética profissional, responsabilidade pela execução das tarefas e relacionamento interpessoal. O menor contentamento relacionou-se à dimensão econômica com destaque para aspectos ligados aos honorários e ao esforço despendido para auferi-los. Constituiu base

teórica do estudo, o modelo de Westley.

p) Brito, Lima e Paiva em *Qualidade de vida no trabalho & violência simbólica – duas faces de uma mesma moeda?* (EnANPAD - 2008).

Brito, Lima e Paiva (2008) realizaram uma pesquisa que teve por finalidade geral identificar e comparar a percepção dos empregados das funções de: atendente, promotor, garçom, cozinheiro e caixa de empresas de praça de alimentação de um shopping com relação ao nível de qualidade de vida e a existência de violência simbólica no trabalho. Na abordagem foram utilizados elementos quantitativos como ponto de partida para a análise qualitativa e teve caráter exploratório e descritivo. Foi feita uma enquete com 110 indivíduos, 28,5% de uma população de 350 empregados de 33 lojas do setor de alimentação de um shopping. Como instrumento de pesquisa adotou-se o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de autoria de Fernandes (1996). Para levantamento e análise de dados aplicaram-se, na fase quantitativa, questionários estruturados, em escala Likert de 7 pontos: (7) Bastante Satisfeito; (6) Satisfeito; (5) Levemente Satisfeito; (4) Neutro; (3) Levemente Insatisfeito; (2) Insatisfeito; e (1) Bastante Insatisfeito. Na fase quantitativa foram realizadas 10 entrevistas com empregados escolhidos aleatoriamente para investigar os significados das respostas obtidas. Os resultados sinalizaram para confirmação da suposição de que: na percepção dos empregados o nível de qualidade de vida no ambiente de trabalho é satisfatório e o empregado não percebe a existência de violência simbólica nas relações de trabalho.

q) Corcetti e Behr em *Trabalho Terceirizado e Qualidade de Vida: o caso dos trabalhadores subcontratados do setor de metalmecânico da Região da Grande Vitória/ES.* (EnANPAD – 2009).

O artigo escrito por Corcetti e Behr (2009) que teve como objetivo compreender as estratégias de terceirização e seus reflexos na qualidade de vida dos trabalhadores subcontratados, bem como no sindicato do setor metalmecânico na Grande Vitória. O método escolhido foi o estudo de caso e optou-se por um levantamento de dados secundário e entrevista semi-estruturada como técnica de pesquisa. Os sujeitos

foram trabalhadores que haviam sido demitidos e possuíam agendamento para homologar suas rescisões no sindicato e dirigentes sindicalistas. Foram realizadas 9 (nove) entrevistas, sendo 8 (oito) individuais e uma coletiva. As entrevistas com os dirigentes totalizaram 2 (duas) individuais e 1 (uma) coletiva. O modelo de qualidade de vida aplicado no estudo foi de Walton. Utilizou-se a análise de conteúdo com abordagem qualitativa e as categorias empíricas foram extraídas das falas dos entrevistados. Foram obtidos os seguintes resultados: **a)** percebeu-se que a flexibilização está diretamente ligada à precarização das condições de trabalho, pois os empregados terceirizados muitas vezes não usufruem dos mesmos direitos trabalhistas que os empregados efetivos das grandes empresas da região; **b)** observou-se que a terceirização incentiva a rotatividade e gera resignação nos trabalhadores, o que dificulta uma análise acerca dos reflexos da subcontratação e o posicionamento da resistência por parte dos empregados terceirizados; **c)** a rotatividade dificulta, também, as ações dos sindicatos, que ainda não encontraram uma resposta à lógica do capital, e vêm atuando na preservação temporária dos empregos e dos direitos já adquiridos nas convenções coletivas.

r) Arellano em Programa premiados de Qualidade de vida no trabalho no Brasil – mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão (EnANPAD - 2009).

Arellano (2009) realizou um estudo cujo objetivo foi mapear e analisar instrumentos e resultados das ações dos programas de qualidade de vida. O universo do estudo foi constituído de 27 organizações contempladas com o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida concedido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), no período de 1996 a 2007. Utilizou-se o método de estudo de campo, com realização de coleta de dados do tipo quantitativa-descritiva em duas etapas. Na primeira etapa, das 39 organizações contadas, 27 participaram da pesquisa (69% da amostra). Na segunda etapa, as 27 organizações foram contatadas novamente e o índice de retorno dos questionários foi de 44%, ou seja, doze organizações. As informações coletadas foram organizadas e analisadas em forma de aglomerado sem diferenciação por organização participante. Dos resultados obtidos destacam: **a)** 88% das empresas utilizam instrumentos específicos de avaliação. Os indicadores destes instrumentos são *status* de saúde dos funcionários e estresse; **b)** 26% das

organizações disponibilizaram informações sobre o turnover; **c)** 37% utilizam registros de absenteísmo que são associados à produtividade da empresa; **d)** dados sobre correlação entre a data de implantação dos programas, demonstram que 72% das instituições tiveram diminuição do índice de turnover no período posterior à implantação do programa e 40% tiveram diminuição do índice de absenteísmo. O presente estudo trouxe como contribuição: apresentar um modelo de avaliação que aponta para as várias facetas da qualidade de vida em interação com as dimensões existentes dentro da organização, porém integrar essa visão com as práticas organizacionais ainda é um desafio. Não foi identificada a utilização de nenhum modelo de QVT para realização do estudo.

O QUADRO 3 mostra os pontos considerados mais relevantes nos artigos analisados:

QUADRO 3 - Síntese dos principais achados (continua)

Artigos	Abordagem	Modelo Teórico	Sujeitos da pesquisa
Sant'anna, Costa e Moraes (2000)	Qualitativa	Hackman & Oldham	Professores de quatro unidades de ensino de uma instituição privada de educação do Estado de Minas Gerais. A população total foi de 341 docentes e a amostra foi obtida de modo aleatório e simples, envolvendo 107 profissionais.
Gramkow e Guimarães (2000)	Qualitativa	Walton	Trabalhadores de dois canteiros de obras da Grande Florianópolis/SC. O estudo envolveu um total de 27 pessoas distribuídos da seguinte forma: a) Empresa Alfa – dois engenheiros, três mestres de obra e 14 operários; b) Empresa Beta – um engenheiro, um mestre de obra e seis operários.
Oliveira e Moraes (2001)	Quantitativa e qualitativa	Walton	208 detetives distribuídos entre as 15 seccionais da Polícia Metropolitana de Belo Horizonte.
Honório e Marques (2001)	Quantitativa e qualitativa	Hackman & Oldham	Empresa de telefonia móvel. Amostra composta 527 trabalhadores sendo 42 gerentes, 299 técnicos (segundo grau) e 186 técnicos (terceiro grau), da capital e interior de Minas Gerais.
Gueiros e Oliveira (2002)	Quantitativa e qualitativa	Não deixou claro	296 funcionários de três hotéis localizados na Região Metropolitana da cidade de Recife-PE.
Brighenti e Silva (2002)	Qualitativa	Proposta desenvolvida por Fernandes (1996), a partir do modelo de Walton e Westley	82 atendentes da TIM Celular de Santa Catarina.
Carvalho e Souza (2003)	Quantitativa	Hackman & Oldham	29 atores sociais pertencentes à Pastoral da Criança da Comunidade de Parque dos Coqueiros em Natal-RN.
Guimarães e Macêdo (2003)	Quantitativa e qualitativa	Walton	Empresa do setor de indústria com 45 trabalhadores, empresa do setor de comércio com 250 e empresa do setor de serviços 910, totalizando 1.250 trabalhadores.

QUADRO 3 - Síntese dos principais achados (conclusão)

Donaire, Zacarias e Pinto (2005)	Qualitativa	Walton	71 funcionários do Banespa, 51 do Banco do Brasil, 12 do HSBC, 31 da Caixa Econômica Federal e 26 funcionários da Nossa Caixa. Total de 254 funcionários.
Mourão, Kilimnik e Fernandes (2005)	Quantitativa e qualitativa	Hackman & Oldham	217 servidores efetivos e 18 contratados da Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro.
Asfora e Dias (2006)	Quantitativa e qualitativa	Nenhum marco teórico específico	1º BPM – 22 oficiais e 388 praças; 11º BPM – 24 oficiais e 534 praças; BPChoque – 24 oficiais e 287 praças; BPRP – 28 oficiais e 450 praças.
Quilici e Xavier (2006)	Quantitativa	Walton	20 funcionários da Conab S/A no Paraná e 20 da Coimbra S/A, ambas as empresas do ramo de estocagem de soja.
David e Bruno-Faria (2007)	Quantitativa	Hackman & Oldham	25 militares da Secretaria de Economia e Finanças (Administração do Exército), Brasília-DF.
Nascimento e Pessoa (2007)	Quantitativa	Não deixou claro	63 docentes do CEFET/CE.
Dutra e Honório (2008)	Quantitativa e qualitativa	Westley	Amostra composta por 64 médicos de uma população de 90 médicos cooperados da Clínica de Especialidades Médicas.
Brito, Lima e Paiva (2008)	Quantitativa e qualitativa	Fernandes	Enquete com 110 indivíduos de uma população de 350 empregados de 33 lojas do setor de alimentação de um shopping.
Corcetti e Behr (2009)	Qualitativa	Walton	Trabalhadores demitidos e com agendamento para homologar suas rescisões. Foram realizadas 9 entrevistas, sendo 8 individuais e uma coletiva. Com os dirigentes foram feitas duas entrevistas individuais e uma coletiva.
Arellano (2009)	Quantitativa-descritiva	Não foi explicitado	Na primeira etapa, foram contadas 39 organizações e 27 participaram da pesquisa. Na segunda etapa, das 27 apenas 12 retornaram aos questionários.

Fonte: Elaborado pela autora, 2010.

9.2 Abordagem utilizada nos artigos (qualitativa e/ou quantitativa)

A abordagem utilizada pelos autores oscilou entre quantitativa e qualitativa considerando. Os autores de cinco artigos, Sant'anna, Costa e Moraes (2000); Gramkow e Guimarães (2000); Brighenti e Silva (2002); Donaire, Zacarias e Pinto (2005); Corcetti e Behr (2009) utilizaram a metodologia qualitativa. Foi aplicada a forma qualitativa e quantitativa em oito artigos, cujos autores são Oliveira e Moraes (2001); Honório e Marques (2001); Gueiros e Oliveira (2002); Guimarães e Macedo (2003); Mourão, Kilimnik e Fernandes (2005); Asfora e Dias (2006); Dutra e Honório (2008); e, Brito, Lima e Paiva (2008). Em cinco artigos os autores, Carvalho e Souza (2003); Quilici e Xavier (2006); David e Bruno-Faria (2007); Nascimento e Pessoa (2007) e Arellano (2009), optaram por utilizar a abordagem quantitativa

No artigo de Nascimento e Pessoa focaram-se os programas de lazer como forma de obtenção de qualidade de vida no trabalho, tema não abordado por nenhum dos autores mencionados no referencial teórico.

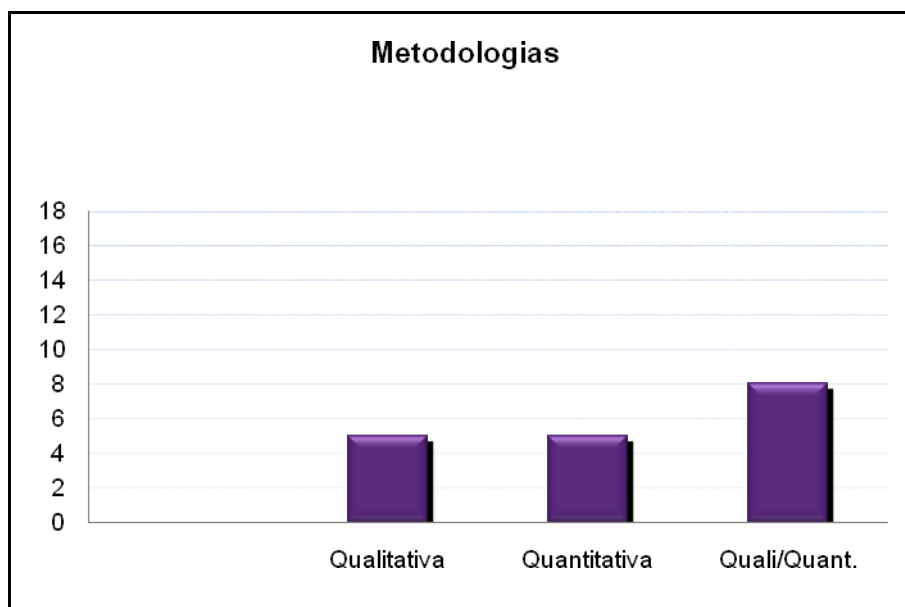


Gráfico 1 – Abordagens metodológicas usadas pelos autores

O GRAF. 1 apresenta a comparação entre as metodologias usadas, em que se observa que 27,78% optaram pela qualitativa, 27,78% pela quantitativa e 44,44% pelo uso das duas metodologias. É importante observar que é predominante a utilização das metodologias em conjunto, o que comprova que essa integração

possibilita o cruzamento de informações, proporcionando melhor compreensão do fenômeno em estudo.

9.3 Modelo teórico de QVT adotado nas pesquisas

Verificou-se nas 18 pesquisas analisadas que houve a utilização de cinco dos modelos de QVT relacionados nesse trabalho, os quais seguem discriminados abaixo:

Modelo de QVT de Walton: utilizado pelos autores Gramkow e Guimarães (2000); Oliveira e Moraes (2001); Guimarães e Macedo (2003); Donaire, Zacarias e Pinto (2005); Quilici e Xavier (2006); Corcetti e Behr (2009). Esse modelo é considerado um clássico permite apreender a subjetividade do trabalhador mediante o contexto de qualidade de vida.

Modelo de Hackman e Oldham: aplicado pelos autores Sant'anna, Costa e Moraes (2000); Honório e Marques (2001); Carvalho e Souza (2003); Mourão, Kilimnik e Fernandes (2005); David e Bruno-Faria (2007). O modelo se refere às Dimensões Básicas da Tarefa e suas variáveis estão relacionadas ao bem-estar do trabalhador e à tarefa.

A proposta desenvolvida por **Fernandes**, a partir do modelo de Walton e Westley foi utilizada por Brighenti e Silva (2002) e Brito, Lima e Paiva (2008).

No trabalho de Dutra e Honorário (2008) optou-se por utilizar o modelo de **Westley**.

Não foi possível identificar ou não deixou claro qual foi o modelo de QVT utilizado nos trabalhos de Gueiros e Oliveira (2002); Nascimento e Pessoa (2007) e de Arellano (2009).

Os autores Asfora e Dias (2006) não se prenderam a nenhum modelo teórico específico, pois a pesquisa envolveu os diversos modelos existentes.

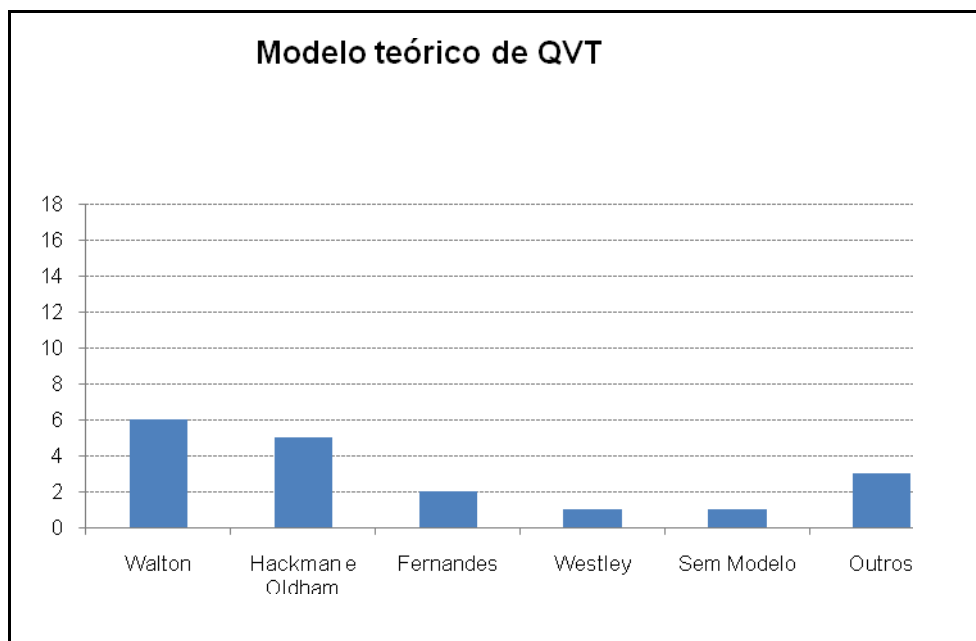


Gráfico 2 – Modelo teórico de QVT adotado nas pesquisas

O GRAF. 2 espelha os modelos teóricos de QVT empregados pelos autores em seus estudos, onde Walton e Hackman e Oldham obtiveram maior utilização pelos autores analisados.

Observa-se que o modelo de Walton foi usado por seis autores o que corresponde a 33,33% da amostra. O modelo de Hackman e Oldham por cinco autores, representando 27,78% do total da amostra. Em dois artigos foi aplicado o modelo de Fernandes e isso equivale a 11,11% da amostra. Um autor não se prendeu a nenhum marco teórico específico e um artigo empregou o modelo de Westley, equivalendo a 5,56% respectivamente, da amostra. E em 16,67% da amostra, ou seja, em três artigos não foi possível identificar o modelo usado.

9.4 Sujeitos ou amostra das pesquisas

Foram sujeitos das pesquisas diversos segmentos profissionais, entre eles professores, engenheiros, mestres de obra, operários, detetives, gerentes, técnicos, atendentes, atores sociais voluntários, industriários, comerciantes, bancários, servidores públicos, terceirizados e militares.

A escolaridade variou desde a fundamental até o nível superior: do chão de fábrica até a alta gerência. Os dados foram coletados em empresas de diferentes setores, tais como: instituições privadas de ensino, construção civil, hotelaria, telefonia móvel, sistema bancário, servidores públicos, policiais militares e civis, indústria, comércio, setor de serviços, setor de alimento e Associação Brasileira de Qualidade de Vida.

Nos artigos analisados, os autores trabalharam com diversas categorias trabalhistas, envolvendo um total de 5.606 indivíduos. Visando uma análise gráfica mais objetiva, esses sujeitos foram divididos em categorias trabalhistas por setor econômico.

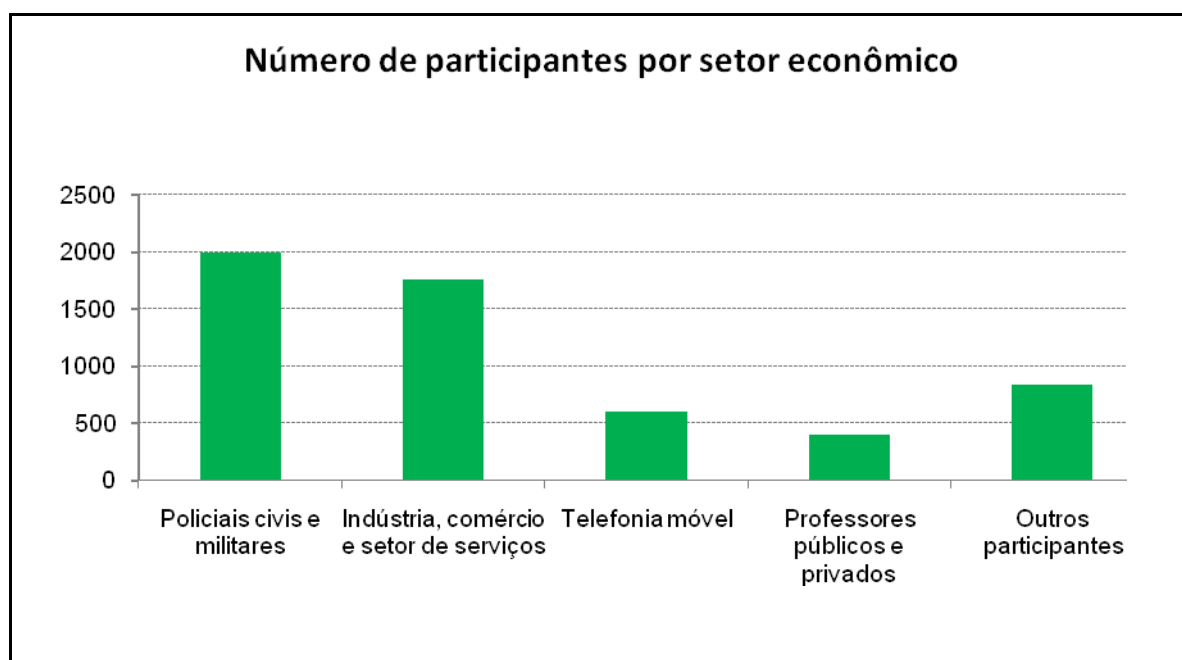


Gráfico 3 – Participantes analisados pelos autores (n total = 5.606 sujeitos)

O GRAF. 3 apresenta o número de participantes que foram analisados pelos autores, divididas nos seguintes percentuais: 7,21% são professores públicos e privados; o setor de indústria, comércio e serviços representam juntos 31,34%; um percentual de 10,86% representa o setor de telefonia móvel; policiais civis e militares representam 35,5%, e outras categorias, que englobam profissionais de diversas áreas representam 15,09% do total de sujeitos analisados pelos autores.

Essa diversidade demonstra que qualidade de vida no trabalho envolve quaisquer pessoas, bastando para isso, que elas estejam dentro de um ambiente organizacional.

9.5 Instrumentos de coleta de dados aplicados nos estudos

Houve considerada variação no tipo de instrumento utilizado para coletar os dados necessários ao desenvolvimento dos estudos.

A aplicação de questionário foi utilizada pelos seguintes autores: Sant'anna, Costa e Moraes (2000); Oliveira e Moraes (2001); Gueiros e Oliveira (2002); Brighenti e Silva (2002); Carvalho e Souza (2003); Donaire, Zacarias e Pinto (2005); Quilici e Xavier (2006); David e Bruno-Faria (2007); Nascimento e Pessoa (2007); e, Arellano (2009). Portanto essa técnica foi usada em dez dos dezoito artigos analisados.

Os autores Gramkow e Guimarães (2000) e, Corcetti e Behr (2009) adotaram a entrevista semi-estruturada como forma de obtenção das informações necessárias ao estudo.

O questionário juntamente com entrevistas semi-estruturadas e documentos serviram como base para obtenção de dados nos estudos de Honório e Marques (2001); e de Dutra e Honório (2008).

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho aliada à entrevista semi-estruturada foi instrumento balizador para Guimarães e Macedo (2003).

Uma versão reduzida do *Job Diagnostic Survey* acrescida da entrevista por pauta e da observação participante constituíram ferramenta para obter dados nos estudos de Mourão, Kilimnik e Fernandes (2005).

Já Asfora e Dias (2006), visando conseguir os dados de análise para seu estudo aplicaram o método *survey*, questionário estruturado, entrevistas e pesquisa

documental.

Já Brito, Lima e Paiva (2008) optaram por utilizar questionários em Escala de Likert de 7 pontos e entrevistas para coletar os dados relativos ao seu trabalho.

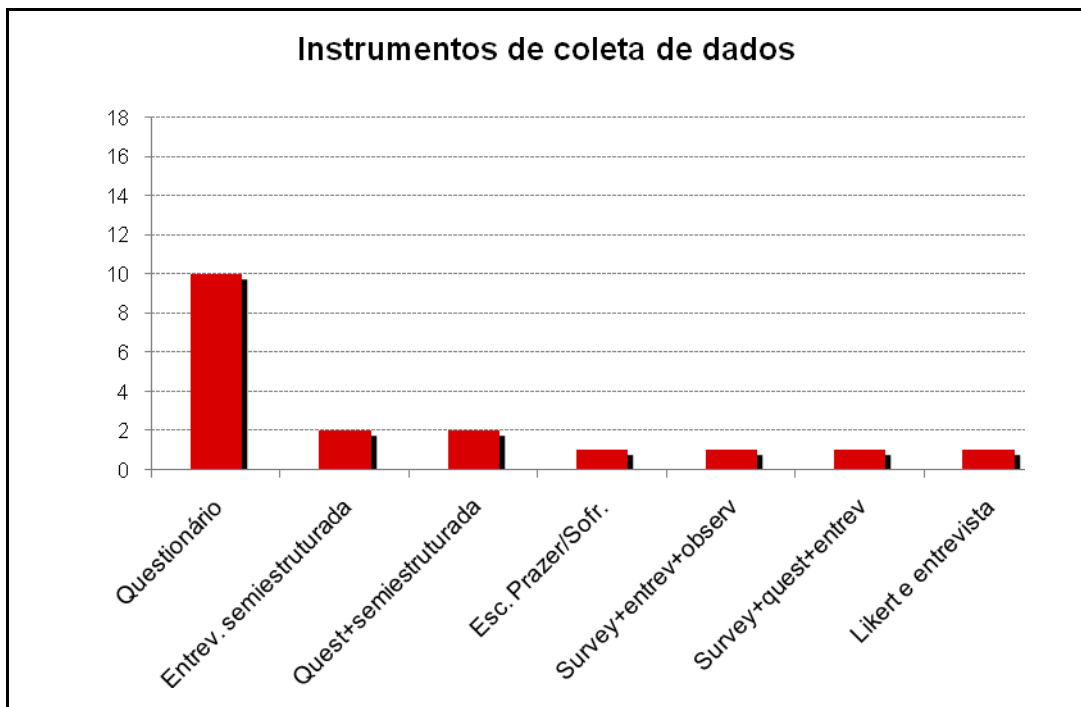


Gráfico 4 – Instrumentos de coleta de dados aplicados nos estudos.

O GRAF. 4 está demonstrando uma síntese da variação de instrumentos empregados como técnica de coleta de dados utilizada pelos autores dos artigos.

Observa-se que 55,56% adotaram o questionário. A entrevista semi-estruturada foi utilizada por 11,11%. Esse mesmo percentual representa o emprego da técnica de questionário com entrevista semi-estruturada. A percentagem de 5,56% corresponde à utilização de Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho aliada à entrevista semi-estruturada; *Job Diagnostic Survey* acrescida da entrevista por pauta e da observação participante; *survey* com questionário estruturado, entrevistas e pesquisa documental e Escala de Likert de 7 pontos com entrevistas, respectivamente.

Após discriminar os instrumentos aplicados na coleta de dados dos artigos, é possível observar que os autores aplicaram métodos variados, porém todos eles foram eficazes o bastante para obtenção das informações necessárias à complementação das pesquisas realizadas por esses autores.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo globalizado passa por transformações cujos impactos sobre a organização do trabalho e trabalhadores são analisados e conceituados conforme os elementos que cada estudioso julga importante para a qualidade de vida no trabalho.

A busca pela humanização do trabalho e sua adequação à realidade dos trabalhadores são objeto de estudos há cerca de 40 anos. Ainda assim é difícil haver um consenso sobre a melhor forma de tratar o assunto. Isso originou a criação de modelos que pudessem ser aplicados ao cotidiano desses trabalhadores, visando à percepção de existência da qualidade de vida no trabalho.

Os objetivos geral e específicos desse trabalho que foram conhecer o estado da arte sobre qualidade de vida no trabalho a partir da análise de artigos publicados no período de 2000 a 2009, realizando a revisão bibliográfica de artigos publicados sobre a QVT em periódicos classificados com conceito A pela CAPES e, além disso, verificar as características metodológicas de cada artigo, incluindo o modelo de QVT utilizado como balizador das idéias centrais, e público envolvido, foram alcançados.

Atualmente existem diversos modelos de QVT, o que significa dizer que ainda não se chegou ao modelo ideal, porém aspectos de subjetividade são aceitos pela maioria dos pesquisadores como sendo o caminho para se alcançar a qualidade de vida no trabalho.

Os resultados da análise dos artigos confirmam que os modelos de QVT de Walton e de Hackman e Oldham têm sido os mais utilizados na realização de pesquisas. Demonstraram ainda, que em alguns artigos os autores não optaram por nenhum dos modelos de QVT previamente selecionados. Possibilitou ainda, a percepção de que os modelos de Handy, Siqueira e Coletta, Nadler e Lawler, Werther e Davis, descritos neste trabalho, não foram encontrados nos artigos analisados.

Esse resultado não significa que os modelos não sejam importantes, apenas não

atendiam aos objetivos traçados pelos autores.

No artigo intitulado: **Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira: uma contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas**, os autores focaram os programas de lazer como forma de obtenção de qualidade de vida no trabalho, tema não abordado por nenhum dos autores aqui relacionados.

Em três artigos, cujos autores são Gueiros e Oliveira (2002); Nascimento e Pessoa (2007); e Arellano (2009), não foi possível identificar qual o modelo utilizado em Asfora e Dias (2006) que não se prendeu a nenhum modelo teórico específico, pois a pesquisa baseou-se em diversos modelos existentes.

Nos resultados obtidos pelos autores das pesquisas, foi possível observar que algumas empresas praticam QVT, ações que são percebidas pelos empregados, porém, em outros artigos, essas práticas não foram evidenciadas.

Os instrumentos de coleta de dados foram diversificados. Foram utilizados o questionário, seja ele simples ou estruturado, pesquisa documental, entrevista semi-estruturada; Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento e observação participante. Assim, é possível dizer que os pesquisadores não recorreram a uma forma única para obter os dados de suas análises, visto que isso dependia do tipo de objetivo que se desejava alcançar.

Considerando-se que a QVT envolve todos os segmentos da classe trabalhadora, os sujeitos foram variados. Foram envolvidos nas investigações dos artigos analisados desde funcionários mais humildes e com pouca escolaridade até a alta gerência. Isso demonstra que a busca pela qualidade de vida no trabalho é inerente ao ser humano independente do grau de instrução do indivíduo, bastando para isso, que se esteja em um ambiente organizacional.

Para novos estudos, sugere-se que o escopo da pesquisa seja ampliado com a inclusão de outros periódicos e anais para que se tenha uma idéia mais abrangente

do tema, inclusive com a verificação da evolução dos estudos sobre qualidade de vida no Brasil.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. B. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): os lucros advindos de um lugar excelente para se trabalhar. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 20., 1996, Angra dos Reis. **Anais...** Angra dos Reis: ANPAD, 1996, p. 375-94.

ARELLANO, Eliete Bernal. Programas Premiados de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil – mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 2009, São Paulo. [**Anais eletrônicos...**] São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

ASFORA, Sílvia Cauás; DIAS, Sônia Maria Rodrigues Calado. Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para polícia militar de Pernambuco. **Revista Eletrônica de Administração (REAd)**, Santa Catarina-RS, Edição 49, Vol. 12, nº 1, jan-fev 2006. Disponível em: <<http://www.read.ea.ufrgs.br/edicoes/anteriores.php>>. Acesso em: 06 de outubro de 2010.

BOWDITCH, James L. **Elementos do comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo, Pioneira Thomson, 2002. 305p.

BRITO, Lydia Maria Pinto; LIMA, Hadma Mass Lucena de Sena; PAIVA, Nara Sibelly Medeiros de. Qualidade de Vida no Trabalho & Violência - duas faces de uma mesma moeda? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. [**Anais eletrônicos...**] Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. 1 CD-ROM.

BRIGHENTI, Giovani Caciatori; SILVA, Anielson Barbosa da; FERNANDES, Caroline Brito. Qualidade de vida no trabalho: um estudo dos fatores e dimensões presentes e percebidas na central de relacionamento com clientes da TIM celular de Santa Catarina. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. [**Anais eletrônicos...**] Salvador: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

CARVALHO, Virgínia; SOUZA Washington, José de. Qualidade de Vida em Organização de Trabalho Voluntário: o modelo de Hachman & Oldham aplicado à pastoral da criança. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. [**Anais eletrônicos...**] São Paulo: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 1983. 337 p.

_____. **Gestão de Pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 20ª edição, Editora Campos, Rio de Janeiro, 1999. 457 p.

CORCETTI, Elisabete; BEHR, Ricardo Roberto. Trabalho Terceirizado e Qualidade de Vida: o caso dos trabalhadores do Setor Metalmeccânico d Região da Grande Vitória (ES). In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 2009, São Paulo. **[Anais eletrônicos...]** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROM.

DAVID, Lamartine Moreira Lima; BRUNO-FARIA, Maria de Fátima. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **Revista de Administração de São Paulo**, São Paulo, v.42, n.4, p.431-442, out/nov/dez. 2007.

DONAIRE, Denis; ZACARIAS, José Jorge; PINTO, Abigail Deolinda Lunelli. Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira: uma contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **[Anais eletrônicos...]** Brasília: ANPAD, 2005. 1 CD-ROM.

DUTRA, Rozeli de Fátima; HONÓRIO, Luiz Carlos. A Qualidade de Vida no Trabalho Médico Organizado em Cooperativa: o Caso de um Hospital Universitário Mineiro. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **[Anais eletrônicos...]** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. 1 CD-ROM.

FERNANDES, Eda. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): a renovação das empresas para os anos 90. **Tendências do Trabalho**, Rio de Janeiro, v.22, p. 10-21, jul-ago. 1988.

_____. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2ª Ed., Casa da Qualidade Editora Ltda, Salvador, 1996. 128p.

FERREIRA, A. Antônio; REIS, Ana C. F.; PEREIRA, Maria I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias.** Evolução e tendências da moderna Administração de Empresas. São Paulo: Pioneira, 1999. 256p.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004. 218 p.

_____. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática.** Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr/maio/jun. 1997.

GIDDENS, Anthony. **A terceira via.** 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 1998. 173 p.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3 ed. São Paulo. Atlas S.A., 1996. 159 p.

GRAMKOW, Alessandra; GUIMARÃES, Valeska Nahas. Inovações tecnológicas e impactos na qualidade de vida dos trabalhadores. In: ENCONTRO DA

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. **[Anais eletrônicos...]** Florianópolis: ANPAD, 2000. 1 CD-ROM.

GUEIROS, Manuela Gomes; OLIVEIRA, Lúcia Maria Boarbosa de. Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana do Recife. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26.,, 2002, Salvador. **[Anais eletrônicos...]** Salvador: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

GUIMARÃES, Daniela Cristina; MACÊDO, Kátia Barbosa. Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. **[Anais eletrônicos...]** Atibaia: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

HANDY, C. B. **Como compreender as organizações**. Rio de Janeiro, Zahar, 1978. 498 p.

HONÓRIO, Luiz Carlos; MARQUES, Antônio Luiz. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular. **Revista de Administração**, São Paulo v.36, n.2, p.57-66, abr./jun. 2001.

MOURÃO, Teresinha de Jesus Loureiro de Oliveira; KILIMNIK, Zélia Miranda; FERNANDES, Elton. Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso na Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **[Anais eletrônicos...]** Brasília: ANPAD, 2005. 1 CD-ROM.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. (Coord.) **Comprometimento organizacional, Qualidade de Vida e Stress no Trabalho: Uma abordagem de diagnóstico comparativo**, Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, (relatório de pesquisa), 1994.

NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v.11, n.1, p. 20-30, winter, 1983.

NASCIMENTO, Leandra Fernandes do; PESSOA, Raimundo Wellington Araújo. Qualidade de vida no trabalho: uma questão de Responsabilidade Social. **Revista Eletrônica de Administração (REAd)**, Santa Catarina, v. 13, n. 3, set-dez 2007. Disponível em: <<http://www.read.ea.ufrgs.br/edicoes/anteriores.php>>. Acesso em: 08 de outubro de 2010.

OLIVEIRA, Rita de Cássia Martins de; MORAES, Lúcio Flávio Renault de. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise no contexto de trabalho dos detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 25., 2001, Campinas. **[Anais eletrônicos...]** Campinas: ANPAD, 2001. 1 CD-ROM.

QUILICI, Ricardo Francisco Marques; XAVIER, Antônio Augusto de Paula. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região de Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**, 26., 2006, Recife: [Anais eletrônicos...] Recife: ABEPRO, 2006. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGERP2006_TR560372_8541.pdf>. Acesso em 07 de outubro de 2010.

RODRIGUES, Marcus C. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994. 186 p.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; COSTA, Regina Célia Melgaço Malta; MORAES, Lúcio Flávio Renault de. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise em unidades de ensino básico. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. [Anais eletrônicos...] Florianópolis: ANPAD, 2000. 1 CD-ROM.

SILVA, M. A Dias da e DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997. 181 p.

SIQUEIRA, Mirlene M. M. S.; COLETTA, José A. D. Metodologia para investigação da qualidade de vida no trabalho. **Psicologia do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 3, p. 51-66, 1989.

VIEIRA, D. F. V. B. **Qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros em Hospital de Ensino**. 169 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGrawHill, 1983. 499 p.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working. **Human Relations**, v.32, n.2, p. 113-123, 1979.