

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA  
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

**ADRIANA ZOQUI DE FREITAS CAYRES NISHIMURA**

**PRODUÇÃO BIBLIOGRÁFICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**PIRACICABA**

**2008**

ADRIANA ZOQUI DE FREITAS CAYRES NISHIMURA

**PRODUÇÃO BIBLIOGRÁFICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração.

Campo de Conhecimento  
Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas

Orientadora: Profa. Dra. Dalila Alves Corrêa

PIRACICABA

2008

**Nishimura, Adriana Zoqui de Freitas Cayres**

Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho / Adriana Zoqui de Freitas Cayres Nishimura. – 2008.  
280 f.

Orientadora: Dalila Alves Corrêa  
Dissertação (mestrado) – Faculdade de Gestão e Negócios – Universidade Metodista de Piracicaba

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Qualidade de Vida. 3. Produção Bibliográfica. I. Corrêa, Dalila Alves. II. Dissertação (mestrado) – Universidade Metodista de Piracicaba. III. Título

ADRIANA ZOQUI DE FREITAS CAYRES NISHIMURA

PRODUÇÃO BIBLIOGRÁFICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração.

Campo de Conhecimento  
Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas

Data de aprovação

16/12/2008

Banca Examinadora:

---

Profa. Dra. Dalila Alves Corrêa  
Universidade Metodista de Piracicaba

---

Prof. Dr. Mário Sacomano Neto  
Universidade Metodista de Piracicaba

---

Prof. Dr. José Antonio Monteiro Hipólito  
Universidade de São Paulo

### *Dedicatória*

*A meus queridos pais Ivanilde e Antonio (este in memoriam), por me darem o bem mais precioso de que dispomos: a vida.*

*Ao meu amado esposo, Ricardo, por tudo que fomos, somos e ainda seremos juntos.*

*Ao meu adorado filho, Eduardo, cujo sorriso espelha dia-a-dia o milagre de nossa existência.*

*Às minhas irmãs, Andrea e Alina, grandes companheiras de toda uma vida.*

*À Dalila, por sua dedicação, competência e generosidade.*

*Ao Universo, o Sol, as Estrelas.... E tudo que vive!*

## AGRADECIMENTOS

Em meio às dificuldades e percalços envolvidos neste processo que durou dois anos, gostaria de agradecer algumas pessoas que tiveram um papel fundamental para que eu chegasse a esta realização:

Ao meu grande companheiro, Ricardo, por seu amor, paciência, compreensão, socorro tecnológico, e por ter sido pai e mãe em muitos momentos;

Ao Dudu, pelos momentos roubados de sua infância, e pelo conforto de seus precoces conselhos para relaxar, brincar e me divertir, que ouvia nos momentos de cansaço;

À minha mãe, por todos os momentos em que carinhosamente me acolheu, e pelo perfeccionismo e organização herdados de uma bibliotecária;

A todos os demais familiares e amigos, pelo apoio e ânimo que me deram;

À minha orientadora, Profa. Dalila Alves Corrêa, por me influenciar com as qualidades de um bom pesquisador: seriedade, persistência e amor pelo conhecimento;

À Banca do Exame de Qualificação, composta pelos Professores Dalila Alves Corrêa, Mário Sacomano Neto e José Antonio Monteiro Hipólito, por suas valiosas contribuições dadas ao projeto de pesquisa;

Ao Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer – CTI, pelo apoio recebido para participar do programa de mestrado, em especial de seu Diretor, Jacobus W. Swart, e de Márcio Augusto Martins e Reinaldo Ismael Morilha, que confiaram em meu potencial; e à Divisão de Recursos Humanos;

A todos os amigos do CTI, em especial, Reinaldo Oliveira, Cleonice Teracine e Vera Alves, que estiveram sempre presentes, me dando forças. Às colegas e amigas Elisabeth Ana de Wit e Larissa Costa Moreira, que assumiram com zelo minhas atividades quando precisei me dedicar à dissertação;

À Rosilene Santos e Elvita Ballarini, que em momentos diferentes, cuidaram de meu lar e de meu filho com responsabilidade e carinho;

À Adriana Turchetti, meu agradecimento especial por me ajudar a trabalhar com meus conteúdos internos e sair em busca de meus sonhos;

Por fim, agradeço à centelha divina de que todos dispomos para mantermos a fé, resistirmos às adversidades, e lutarmos dignamente por nossas conquistas.

*“Embora nada possa devolver os momentos do esplendor na relva, não sofreremos. Ao contrário, encontraremos forças no que ficou atrás”.*

*William Woodsworth*

## RESUMO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho – QVT vem ganhando interesse crescente por parte da sociedade, das organizações e dos pesquisadores. Trata do bem-estar do trabalhador, e desponta como uma prática de competitividade adotada pelas organizações, visando sua sobrevivência em um ambiente complexo, uma vez que a produtividade dos trabalhadores está associada a um nível satisfatório de qualidade de vida. Paradoxalmente, a inserção das organizações num contexto de adotar melhores práticas para o bem-estar do trabalhador convive com um quadro de precarização de sua saúde física e mental, resultante de um ambiente de elevada pressão, que submete o trabalhador a esforços que estão além de sua capacidade de gerenciamento. Tendo em vista a relevância que o assunto encerra, a QVT tem sido objeto de estudo de vários campos do conhecimento humano, e este interesse produziu expressivo conhecimento sistematizado, representado por estudos e pesquisas desenvolvidos em contexto organizacional, difundidos através de artigos científicos publicados em periódicos e anais. Este cenário serviu de base para o presente estudo, que teve por objetivo elaborar uma análise descritiva da produção bibliográfica nacional da temática QVT, selecionando para a pesquisa 51 artigos publicados em periódicos e anais Qualis A da CAPES, específicos do campo da gestão, no período de 2000 a 2007. Numa abordagem qualitativa, elegeu-se a análise de conteúdo como técnica de análise dos dados, e foram estabelecidas as seguintes categorias de análise: dimensão teórico-conceitual, proposta do estudo, utilização de modelos e instrumentos de QVT, metodologia utilizada e considerações finais. Como resultado final, o estudo apresenta um quadro de informações sobre a estruturação teórico-metodológica e empírica da produção bibliográfica nacional analisada.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida, produção bibliográfica.

## **ABSTRACT**

The Quality of Working Life has been presenting an increasing interest of organizations, researchers and the whole society. Concerning to the welfare of workers, it appears as a practice of competitiveness adopted by organizations, looking for survival in a complex environment, once the workers productivity is associated to a satisfactory level of quality of life. Contradictorily, the integration of the organizations in the context of adopting best practices for the welfare of workers faces with a picture of deterioration of their physical and mental health, as a result of a high pressure environment, that submits workers to strong efforts, higher than their capacity of internal management. In view of the importance that the matter takes, the Quality of Working Life has been the object of study of several fields of human knowledge, and this generated significant systematized knowledge, represented by studies and researches developed in the organizational context, disseminated through articles published in scientific journals and annals. This scene formed the basis for the present study, which aimed to develop a descriptive study on the topic of bibliographical production of Quality of Working Life. It was selected for the resarch 51 articles published in Qualis A CAPES´scientific journals and annals, specific to the field of Management, in the period of 2000 to 2007. In a qualitative approach, the analysis of content was elected as a technique of analyzing the data, and were established the following categories of analysis: theoretical and conceptual dimension, proposals of the studies, the use of models and instruments of Quality of Working Life, methodological proceedings and main comments. As a final result, the study presents a framework of information on the theoretical, methodological and empirical structures of the national bibliographical production reviewed.

**Keywords:** quality of working life; quality of life; bibliographical production

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Taxonomia das Definições de Qualidade de Vida.....	25
Quadro 2 - Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....	40
Quadro 3 - Modelo de QVT de Walton.....	42
Quadro 4 - Modelo de QVT de Balanger.....	43
Quadro 5 - Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman & Oldham...	44
Quadro 6 - Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho de Westley.....	45
Quadro 7 - Visões da Qualidade de Vida no Trabalho de Mendelewski e Orrego.....	46
Quadro 8 - Modelo dos Elementos de QVT de Werther e Davis.....	46
Quadro 9 – Fatores de Nadler e Lawler para Projetos de QVT.....	47
Quadro 10 - WHOQOL Abreviado.....	50
Quadro 11 - Escala de Qualidade de Vida de Flanagan.....	51
Quadro 12 - Dimensões e Componentes da Escala de Qualidade de Vida de Flanagan.....	52
Quadro 13 - Índice de Qualidade de Vida de Ferrans e Powers (IQV).....	53
Quadro 14 - Hexágono de Kertesz.....	55
Quadro 15 - Escala de Walton para Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho.....	57
Quadro 16 - Fases da Implantação Estratégica do Programa de QVT.....	59
Quadro 17 - Indicadores Empresariais de Qualidade Vida no Trabalho.....	62
Quadro 18 - Relação dos Periódicos Integrantes do Estudo.....	68
Quadro 19 - Objetivos e Contribuição dos Estudos (periódicos).....	209
Quadro 20 - Resultados e Recomendações dos Estudos (periódicos).....	216
Quadro 21 - Objetivos e Contribuição dos Estudos (anais).....	228
Quadro 22 - Resultados e Recomendações dos Estudos (anais) .....	238

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição da frequência por periódico.....	202
Tabela 2 - Ano de publicação dos artigos (periódicos).....	203
Tabela 3 - Número de autores por artigo (periódicos).....	203
Tabela 4 - IES de origem dos autores (periódicos).....	204
Tabela 5 - Estado geográfico de origem dos artigos (periódicos).....	204
Tabela 6 - Artigos por região geográfica (periódicos).....	205
Tabela 7 - Palavras-chaves dos artigos (periódicos).....	206
Tabela 8 - Perspectiva teórico-conceitual (periódicos).....	207
Tabela 9 – Uso de citações diretas (periódicos).....	209
Tabela 10 – Uso de citações indiretas (periódicos).....	209
Tabela 11 – Tipos de objetivos (periódicos).....	211
Tabela 12 – Tipologia dos estudos (periódicos).....	212
Tabela 13 – Campo empíricos dos estudos (periódicos).....	213
Tabela 14 – Sujeitos da pesquisa (periódicos).....	214
Tabela 15 – Instrumentos de coleta de dados (periódicos).....	214
Tabela 16 – Técnicas de coleta de dados (periódicos) .....	215
Tabela 17 – Modelos e instrumentos de QVT (periódicos) .....	215
Tabela 18 - Distribuição da frequência por anais.....	219
Tabela 19 - Ano de publicação dos artigos (anais).....	220
Tabela 20 - Número de autores por artigo (anais).....	221
Tabela 21 - IES de origem dos autores (anais).....	222
Tabela 22 - Estado geográfico de origem dos artigos (anais).....	222
Tabela 23 - Artigos por região geográfica (anais).....	222
Tabela 24 - Palavras-chaves dos artigos (anais).....	223
Tabela 25 - Perspectiva teórico-conceitual (anais).....	223
Tabela 26 – Uso de citações diretas (anais).....	225
Tabela 27 – Uso de citações indiretas (anais).....	227
Tabela 28 – Tipos de objetivos (anais).....	230
Tabela 29 – Tipologia dos estudos (anais).....	233
Tabela 30 – Campo empíricos dos estudos (anais).....	234
Tabela 31 – Sujeitos da pesquisa (anais).....	235
Tabela 32 – Instrumentos de coleta de dados (anais).....	236
Tabela 33 – Técnicas de coleta de dados (anais) .....	236
Tabela 34 – Modelos e instrumentos de QVT (anais) .....	237

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

**ABQV** – Associação Brasileira de Qualidade de Vida

**ANPAD** – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

**CAPES** – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

**EnANPAD** – Encontro Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração

**EnEO** – Encontro Nacional de Estudos Organizacionais

**EnGPR** - Encontro Nacional de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho

**GQVT** – Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho

**PQVT** – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

**QV** – Qualidade de Vida

**QVT** – Qualidade de Vida no Trabalho

**QT** – Qualidade Total

**RAC** – Revista de Administração Contemporânea

**REAd** – Revista Eletrônica de Administração

**RAUSP** – Revista de Administração da USP

**RAP** – Revista Brasileira de Administração Pública

**RAE** – Revista de Administração Eletrônica

**TQM** – *Total Quality Management*

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1 Problema de Pesquisa .....	16
1.2 Objetivos do Estudo .....	21
1.2.1 Objetivo Geral .....	21
1.2.2 Objetivos Específicos .....	21
1.3 Justificativas e Contribuições do Estudo .....	22
<b>2. FUNDAMENTOS DE QUALIDADE DE VIDA (QV) E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .....</b>	<b>24</b>
2.1 Dimensões Conceituais de Qualidade de Vida (QV) .....	24
2.2 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....	28
2.3 Evolução Histórica do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ....	35
<b>3. MODELOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA (QV) e QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .....</b>	<b>41</b>
3.1 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	41
3.2 Instrumentos de Avaliação de Qualidade de Vida (QV) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....	49
<b>4. GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .....</b>	<b>58</b>
4.1 Aspectos e Estratégias da Gestão dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....	58
<b>5. METODOLOGIA DO ESTUDO .....</b>	<b>67</b>
5.1 Tipologia do Estudo.....	67
5.2 Procedimentos Metodológicos do Estudo .....	68
5.2.1 O Processo de Seleção dos Periódicos.....	68
5.2.2 Relação dos Anais do Estudo.....	69
5.2.3 O Processo de Seleção dos Artigos.....	69
5.2.4 Análise da Produção Bibliográfica.....	71
5.2.5 Categorias de Análise da Produção Bibliográfica.....	72
<b>6. APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS .....</b>	<b>75</b>
6.1 Apresentação dos Dados Coletados Através dos Periódicos .....	75
6.1.1 Apresentação dos Dados Coletados no Periódico REAd.....	75
6.1.2 Apresentação dos Dados Coletados no Periódico Rausp.....	82
6.1.3 Apresentação dos Dados Coletados no Periódico RAP.....	87
6.1.4 Apresentação dos Dados Coletados no Periódico RAC.....	89
6.1.5 Apresentação dos Dados Coletados no Periódico RAE Eletrônica.....	95
6.1.6 Apresentação dos Dados Coletados no Periódico Cadernos EBAPE.....	97
6.2 Apresentação dos Dados Coletados Através dos Anais .....	101
6.2.1 Apresentação dos Dados Coletados nos Anais do EnANPAD.....	101
6.2.2 Apresentação dos Dados Coletados nos Anais do EnEO.....	174
6.2.3 Apresentação dos Dados Coletados nos Anais do EnGPR.....	181
<b>7. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS COLETADOS .....</b>	<b>202</b>
7.1 Resultado da Análise das Categorias do Estudo .....	202
7.1.1 Periódicos Componentes do Estudo.....	202

7.1.2 Ano de Publicação dos Artigos.....	202
7.1.3 Número de Autores por Artigo.....	203
7.1.4 IES de Origem dos Autores.....	204
7.1.5 Estado Geográfico de Origem dos Estudos.....	204
7.1.6 Frequência de Artigos por Região do País.....	205
7.1.7 Palavras-Chaves dos Artigos.....	205
7.2 Resultados da Análise das Categorias do Estudo.....	206
7.2.1 Dimensão Teórico-Conceitual.....	206
7.2.2 Uso de Citações Diretas.....	207
7.2.3 Uso de Citações Indiretas.....	209
7.2.4 Proposta do Estudo.....	210
7.2.5 Metodologia Utilizada.....	212
7.2.6 Utilização de Modelos e Instrumentos de QVT.....	215
7.2.7 Considerações Finais.....	216
7.3 Resultado da Análise das Categorias do Estudo.....	219
7.3.1 Anais Componentes do Estudo.....	219
7.3.2 Ano de Publicação dos Artigos.....	220
7.3.3 Número de Autores por Artigo.....	220
7.3.4 IES de Origem dos Autores.....	221
7.3.5 Estado Geográfico de Origem dos Estudos.....	221
7.3.6 Frequência de Artigos por Região do País.....	222
7.3.7 Resumos e Palavras-Chaves dos Artigos.....	222
7.4 Resultados da Análise das Categorias do Estudo.....	223
7.4.1 Dimensão Teórico-Conceitual.....	223
7.4.2 Uso de Citações Diretas.....	224
7.4.3 Uso de Citações Indiretas.....	227
7.4.4 Proposta do Estudo.....	228
7.4.5 Metodologia Utilizada.....	232
7.4.6 Utilização de Modelos e Instrumentos de QVT.....	237
7.4.7 Considerações Finais.....	238
<b>8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>249</b>
8.1 Caracterização dos Artigos .....	250
8.2 Dimensão Teórico-Conceitual .....	250
8.3 Proposta do Estudo.....	252
8.4 Metodologia Utilizada.....	252
8.5 Utilização de Modelos de QVT.....	255
8.6 Considerações Finais.....	256
8.7 Limitações do Estudo.....	257
8.8 Sugestões para Pesquisas Futuras .....	257
8.9 Conclusões.....	258
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>260</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS (ARTIGOS ANALISADOS).....</b>	<b>267</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O tema Qualidade de Vida - QV tem merecido interesse crescente por parte da sociedade, do governo, das empresas e dos pesquisadores. A preocupação com a saúde e com o prolongamento da expectativa da vida humana tem sido constante em todas as esferas e povos. No atual contexto organizacional, o bem-estar do trabalhador assume relevância e novos contornos, recebendo a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Os recentes congressos, seminários, pesquisas, debates científicos e empresariais, promovidos no campo da gestão, bem como em outros campos do conhecimento humano, apontam o investimento em Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho como aspectos diferenciadores para a saúde dos indivíduos e sobrevivência das organizações.

O interesse observado na esfera organizacional foi representado, inicialmente, pela tentativa de redução do esforço físico do operário e pela busca de sua maior satisfação. A partir dos séculos XVIII e XIX as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma sistematizada, primeiramente, pelos economistas liberais, tais como Adam Smith, mais tarde pelos teóricos da Administração Científica, entre eles, Frederick Winslow Taylor e Henri Fayol, seguidos pelo psicólogo Elton Mayo. Tais esforços constituíram-se as condições que propiciaram a criação da Escola de Relações Humanas, entendida como um movimento fundado para se contrapor à desumanização no trabalho vigente. Neste movimento, registra-se o avanço das iniciativas sobre o tema saúde e satisfação do trabalhador e, nos anos 1950 os estudos de Eric Trist foram relevantes para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na reestruturação da tarefa, tendo por objetivo tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. (SAMPAIO, 1999).

Apesar de tais estudos tangenciarem a questão da qualidade de vida, a expressão QVT somente apareceu na literatura no início do século XX, na Inglaterra. A partir de estudos realizados nos Estados Unidos, na década de 1960, cujo objetivo era tornar o trabalho mais agradável nas linhas de montagem, o movimento de melhorias da qualidade de vida dos trabalhadores ganhou impulso e ampliação de seu campo de análise.

Os ambientes de trabalho dos anos 1970 registraram propostas do gerenciamento participativo e da democracia industrial como disposições de gerenciamento condizente com a busca de qualidade de vida no trabalho.

A visibilidade que o assunto ganhou na esfera empresarial, a partir dos anos 1990, vincula-se aos impactos gerados pelas profundas mudanças ocorridas na economia mundial, oriundas do processo da globalização, as quais geraram também grande complexidade para as organizações e indivíduos. Neste cenário, a necessidade de se atingir e manter elevados índices de produtividade e de metas alia-se à preocupação com o bem-estar do trabalhador. Isto porque o atendimento de tais propostas dependem de estados e condições satisfatórias da saúde dos trabalhadores. Empiricamente, tem sido demonstrado que a produtividade dos trabalhadores está associada a um nível satisfatório de qualidade de vida em seu ambiente de trabalho (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 2000; LIMONGI-FRANÇA e ARELLANO, 2002; LIMONGI-FRANÇA, 2004).

A insatisfação do trabalhador merece atenção porque ela pode sinalizar para uma cadeia de ocorrências na esfera comportamental, as quais redundam em indesejáveis problemas no campo do trabalho, mostrando relação direta com o aumento do absenteísmo, a diminuição do rendimento, a alta rotatividade nos postos de trabalho, até o surgimento de doenças psicossomáticas. Estes aspectos são alimentos para uma corrente de novos eventos relacionados ao estresse ocupacional – compreendido como uma elevada carga ou nível de pressão que está muito além da capacidade de autogerenciamento do trabalhador (LIPP, 2000; ANDREWS, 2003; LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005; ROSSI, 2005).

A fixação de metas e os desafios impostos no campo profissional são, comumente, aspectos concebidos como orientações estimulantes para empreender e suscitar o comprometimento e a satisfação do trabalhador. Contudo, estes aspectos, deliberadamente, também estão se configurando em elementos estressores e coadjuvantes das situações de deterioração da capacidade laborativa do indivíduo. Identifica-se então, uma contradição que reverbera no comprometimento da saúde física e mental do indivíduo, refletindo na queda da rentabilidade e da produtividade das empresas. Desse modo, o próprio contexto de trabalho está a contribuir para o

fortalecimento das doenças ocupacionais. Nesta circunstância, o propósito da QVT tem-se vinculado à dimensão do sofrimento no ambiente de trabalho, ou seja, ela tem caráter reativo, quando se espera que ele priorize o prazer e a satisfação.

Tendo em vista a relevância que o assunto assume diante da sociedade, uma vez que a esfera produtiva depende da saúde do trabalhador, bem como a ausência e secundarização desta afetam as condições de trabalho, gerando custos tangíveis e intangíveis ao erário público, à sociedade e às empresas; a QVT tem sido objeto de estudo de vários campos do conhecimento humano. Adquire status de variável multidisciplinar, sendo objeto de estudo de áreas como Administração, Saúde, Psicologia, Educação Física, Sociologia, Engenharia, Economia, Ergonomia, Direito, Ecologia, entre outros (LIMONGI-FRANÇA e ARRELLANO, 2002; JORGE, CORRÊA e GIULIANI, 2007). Este interesse tem se traduzido na produção de conhecimento sistematizado, visto que já se pode contabilizar um expressivo acervo constituído de estudos, artigos e pesquisas desenvolvidos no contexto organizacional brasileiro, através de abordagem teórico-conceitual, mas em boa parte, utilizando pesquisa aplicada.

Elucidar esta produção, no contexto da produção bibliográfica nacional, do campo da gestão, é propósito deste estudo. Compreender como o fenômeno vem sendo formatado nos contextos organizacionais, bem como conhecer a natureza da pesquisa científica sobre o mesmo constituem a sua perspectiva. Esta compreensão será construída a partir da seguinte dimensão: o tratamento que os pesquisadores têm adotado para produzir conhecimento sobre a temática qualidade de vida no trabalho.

Nesta perspectiva, a análise descritiva da produção bibliográfica mostra-se essencial para apontar e contextualizar as contribuições que a comunidade científica tem oferecido à sociedade no debate deste tema. Evidencia-se, também, o interesse de conhecer como tal tema tem sido aplicado em contextos empíricos.

O entendimento sobre produção bibliográfica, no presente estudo, diz respeito ao que Rattner (1994) denomina de conhecimento qualificado, sistematizado, criteriado, crítico e de amplo alcance desenvolvido pela comunidade científica, com a finalidade

de desvendar aspectos explícitos e implícitos de um fenômeno social.

O estudo elege como fonte de análise, as publicações em periódicos e em anais de eventos científicos nacionais, que sigam o padrão Qualis da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. O Sistema Qualis refere-se ao resultado do processo de classificação dos veículos utilizados pelos programas de pós-graduação para divulgação da produção intelectual de seus docentes e alunos.

A produção bibliográfica é um dos elementos constituintes da produção intelectual, juntamente com a produção técnica e a produção artística de um pesquisador. De acordo com consulta realizada à página da CAPES, o órgão denomina “produção bibliográfica” os trabalhos publicados nos veículos Qualis, utilizados para a divulgação da produção intelectual dos programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado). São classificados por categorias indicativas de qualidade (A, B, C); por âmbito de circulação (local, nacional e internacional); e por área de avaliação.

A opção pela publicação em veículos Qualis CAPES justifica-se, inicialmente, pelo seu reconhecimento de órgão responsável pela política de pós-graduação *stricto sensu* no país. Desempenha papel fundamental na construção, na expansão e na consolidação do conhecimento e da pesquisa científica.

Trata-se, portanto, de um estudo bibliográfico sobre a produção bibliográfica nacional, do campo da gestão, sobre o tema QVT, publicada em veículos Qualis CAPES no período de 2000 a 2007, cuja finalidade mais abrangente é elucidar compreensão sobre o assunto.

### **1.1 Problema de Pesquisa**

Ultimamente, a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganhou maior ênfase a partir dos impactos, sobre a vida humana, das mudanças de natureza política, estrutural e socioeconômica, ocorridas (e em vigência), em escala global. Tais mudanças estabelecem, continuamente, novas formas de organizar e realizar o trabalho, novos desafios profissionais, novos padrões de atingimento de

metas, novas visões sobre relacionamentos - entre outros aspectos que permeiam o contexto de trabalho. Tantas “novidades” não estão desacompanhadas de grandes preocupações sobre a capacidade do trabalhador para absorvê-las sem que isto venha comprometer a esfera da sua saúde. Os próprios avanços das ciências desencadearam mudanças profundas nos padrões de vida da sociedade, propiciando-lhe novos serviços e produtos e contribuindo para o aumento de expectativa de vida com qualidade.

Neste cenário, a economia é mais ágil, informacional, global e competitiva para atender novas demandas de um público exigente por bons produtos e serviços, em todas as cadeias produtivas.

Neste mercado, caracterizado pela alta competitividade, as empresas são desafiadas a repensar seus modelos de gestão. O enfoque, que era no produto, passa a ser em quem o produz. Conforme bem sinalizaram as propostas da Escola de Relações Humanas, o trabalhador passa a ser visto como um dos recursos mais preciosos da empresa. O trabalhador, principalmente de alta qualificação, não deixa de ser um produto, disputado pelas empresas que oferecem melhores condições de trabalho.

Soma-se a isto a insurgente questão da responsabilidade social. A própria sociedade escolhe os produtos que vai consumir, tendo por critérios de escolha a ética, o cuidado com o meio-ambiente, a forma como trata seus colaboradores (FISCHER, 2002; DIAS, 2006). Todas estas transformações estão corroborando para levar as empresas ao desenvolvimento de novas mentalidades sobre o desempenho humano em contexto de trabalho. Tem se tornando lugar comum a possibilidade de aceitar que, cada vez mais, o alcance de metas de competitividade e a obtenção da vantagem competitiva sinalizam para o comportamento humano, enquanto diferencial competitivo (FISCHER, 2002).

Neste contexto, as propostas de ações e programas de QVT ganham destaque, justificadas pela necessidade de as empresas contarem com trabalhadores saudáveis e capazes de resistirem à elevada carga de cobrança e tensões decorrentes do campo competitivo em que operam. Para enfrentar tais desafios, as

empresas implantam ações destinadas à saúde do trabalhador. Uma gama de iniciativas é desenvolvida em nome da QVT: a ginástica laboral; a visita programada de familiares à empresa; a introdução de práticas de lazer; o calendário de jogos interdepartamentais; as paradas intervalares do trabalho, entre outras iniciativas. No entanto, tais práticas, ainda que possam repercutir em algum tipo de ganho para o indivíduo, mostram-se incompletas e simplificadas para atender expectativas de um programa de qualidade de vida no trabalho.

A concessão do prêmio “As Melhores Empresas para se Trabalhar” destaca as melhores práticas de QVT das empresas concorrentes, em reconhecimento aos investimentos destinados a saúde do trabalhador. Sobre este propósito algumas questões são pertinentes para se conhecer a tendência que o assunto vem ganhando no meio empresarial, tanto quanto, para tentar compreender a perspectiva que ele assume, o que é real ou aparente:

- o que de fato seriam as melhores práticas de QVT?
- quais são os fundamentos que estão formatando estas práticas?
- os programas adotados pelas empresas são revestidos de uma perspectiva conceitual e filosófica?
- tais programas resultam de pesquisas de avaliação, de aplicação de instrumentos validados para auferir a QVT?
- permeiam todos os fatores que poderiam ser relacionados às boas condições de trabalho, indo além dos clássicos aspectos de salário, segurança e saúde no trabalho?
- interessam-se pelo significado psicossocial do trabalho, pela autonomia, pelo compartilhamento das decisões?

Paralelo às indagações lançadas sobre as práticas de QVT, desenvolvidas no contexto empresarial, registra-se vasta produção bibliográfica sobre o tema, oriunda de diferentes campos, em especial, o campo da gestão, e que é recorrente nas apresentações de trabalhos em congressos representativos da área de Administração, tal como o EnANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração e, com frequência, em periódicos de padrão Qualis A das áreas de Administração e de Saúde. Também neste contexto, a indagação é pertinente no sentido de questionar:

- com que qualidade acadêmica o assunto tem sido desenvolvido em nível de produção bibliográfica ?
- quais têm sido os interesses e orientações de estudo dos pesquisadores neste assunto?
- quais são os tipos de estudos e quais metodologias têm sido empregadas pelos pesquisadores em suas interferências nos ambientes de trabalhos?
- quais contribuições científicas têm sido produzidas pelos estudos realizados pelos pesquisadores?
- O fato de serem produções publicadas por veículos QUALIS A é suficiente para assegurar idoneidade de suas contribuições e recomendações?

As indagações são pertinentes, pois na contramão das práticas empresariais e da pesquisa acadêmica, notoriamente, observa-se a existência e o crescimento de contextos de trabalho apresentando indivíduos em níveis elevados de estresse ocupacional, vinculados a alto índice de absenteísmo, desenvolvendo doenças físicas e mentais, entre outras manifestações que comprovam nexos causais com o trabalho.

Neste contexto, o assunto QVT mostra uma de suas complexidades, posto que sua proposta, de algum modo, é amenizar o sofrimento do trabalhador, em muitas situações, imposto pelas atuais condições de trabalho. Bom Sucesso (2002) argumenta que é de grande importância humanizar as relações de trabalho, enfatizar a necessidade da coerência e mostrar que os artefatos do trabalho, compreendidos pelos valores das culturas organizacionais determinam, além da qualidade de vida, a imagem e a credibilidade no mundo dos negócios.

Preocupados com a saúde dos trabalhadores bem como com a eficácia empresarial, muitos especialistas tentam orientar ações de QVT no sentido de fazer desaparecer ou amenizar o sofrimento no contexto do trabalho. Dejours (1996) argumenta que esta tentativa é em vão, pois o sofrimento ressurgiu e se cristaliza sob outras formas oferecidas pela realidade. Esse ponto é importante para a compreensão das situações concretas - porque os trabalhadores se investem de esforços para lutar contra o sofrimento, mas também não hesitam em enfrentar as dificuldades e a adversidade das situações de trabalho, chegam mesmo ao ponto de desejar

desafios e a superação de seus próprios limites. Neste sentido, a realidade do trabalho apresenta-se como um terreno propício para jogar e re-jogar com o sofrimento, na esperança de que este desemboque nas descobertas e criações socialmente e humanamente úteis.

As doenças não são bem-vistas no âmbito do trabalho. Para o trabalhador que usa sua capacidade física e mental como garantia de retorno financeiro para sua sobrevivência e de sua família, além de outras necessidades, a doença, o sofrimento ou até mesmo a dor, geralmente significam fragilidade, limitação e preocupação quanto a sua capacidade, além de queda de desempenho, produtividade e despesas a mais (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 1999).

O assunto também suscita a identificação de um paradoxo na gestão do trabalhador. O paradoxo refere-se a uma representação, pelo indivíduo ou pelo grupo, de suas experiências, sentimentos, crenças e interações por meio de duas realidades opostas e aparentemente inconciliáveis. No âmbito do presente estudo, liga-se às dimensões opostas sofrimento e prazer.

Na linha do paradoxo, De Masi (2000) apud Vasconcelos (2001) argumenta sobre a contradição entre o atual desenvolvimento técnico e a condição humana, indagando por que este desenvolvimento não é acompanhado de um avanço semelhante na convivência civil e na felicidade humana:

Como e por que milhões de trabalhadores, embora libertos do embrutecimento físico, dotados de máquinas portentosas, encarregados de deveres intelectuais por vezes até agradáveis e bem pagos vivem numa condição estressante e insuportável? Como e por que a conquista da precisão transformou-se em idéia fixa de pontualidade, da produtividade a todo custo, da competitividade, dos prazos, dos controles, das avaliações, dos confrontos? Como o progresso material não se traduziu em melhor qualidade de vida? (DE MASI, 2000 apud VASCONCELOS (2001, p. 33)

Peter Drucker (1995), notório prático do gerenciamento, sinaliza que a valorização das pessoas no ambiente de trabalho é mais aparente do que real, ao afirmar que hoje todas as organizações consideram as pessoas como seu maior ativo. Entretanto, poucas praticam aquilo que pregam e menos ainda acreditam nisso. A

maioria ainda acredita, embora talvez não conscientemente, naquilo que acreditavam os empregadores do século XIX, ou seja, as pessoas precisam mais de nós do que nós delas.

Nos últimos anos, os movimentos sociais e a escola francesa, especialmente com Dejours (1996), trouxeram novas leituras sobre a condição humana no trabalho, pela análise da psicopatologia do trabalho, corrente através da qual discutem-se os aspectos do sofrimento que o trabalho pode infligir ao indivíduo, desembocando na Síndrome do Burnout (FREUDENBERGER e RICHELSON, 1980).

Ao propor a análise da produção bibliográfica recente do tema, muito da qual resulta de pesquisa aplicada em empresas brasileiras ou grupos específicos de trabalhadores, este estudo pretende contribuir para a discussão desta temática.

Neste sentido, o qual evidencia o campo de complexidade que se insere a temática QVT, o estudo busca responder a seguinte questão:

Como se apresenta a produção bibliográfica sobre a temática QVT no âmbito dos eventos e periódicos nacionais, relacionados à Área de Administração da CAPES?

## **1.2 Objetivos do Estudo**

### **1.2.1 Geral**

Analisar a produção bibliográfica nacional da temática QVT, constante da área de Administração da Qualis CAPES, e publicada através de veículos de classe A desta área.

### **1.2.2 Específicos**

Os objetivos específicos visam empreender uma análise descritiva da referida produção na perspectiva de :

- analisar as dimensões teórico-conceituais adotadas na produção bibliográfica eleita para o estudo;
- identificar o uso de modelos de análise e de avaliação de QVT nos contextos organizacionais;
- analisar os procedimentos metodológicos de intervenção organizacional visando identificar os tipos de abordagens empíricas adotadas pelos estudos;

- conhecer o campo empírico dos estudos, de modo a observar em quais contextos organizacionais foram desenvolvidos.

Como resultado final, o estudo deverá fornecer um quadro de informações sobre a estruturação teórico-metodológica e empírica da produção bibliográfica consultada nos veículos de publicação eleitos para a pesquisa.

### **1.3 Justificativas e Contribuições do Estudo**

A audiência que o assunto QVT vem ganhando pode ser estimada na perspectiva do seu impacto sobre a produção bibliográfica nacional na área pretendida. À título de exemplo, a literatura sobre o tema consta dos periódicos Qualis da Área de Concentração 27 da CAPES, que abrange as áreas de Administração, Ciências Contábeis e Turismo. Esta área concentra 72 periódicos Qualis A nacionais, sendo 11 específicos do campo de Gestão e Administração (CAPES, 2008).

Neste âmbito, menciona-se a expressiva submissão de artigos sobre o tema apresentado no evento científico XXXI EnANPAD – Encontro Nacional da Pós-Graduação em Administração (classificado como Qualis A) no ano de 2007, que atingiu 15 submissões na seção GPRA – Gestão de Pessoas, 09 na seção GPRB – Relações de Trabalho e 05 na seção EORB – Comportamento Organizacional, totalizando 29 trabalhos. Em termos percentuais, as submissões com temática em QVT e saúde do trabalhador representam 25% da seção GPRA – Gestão de Pessoas, 31% da seção GPRB – Relações de Trabalho e 11% da seção EORB – Comportamento Organizacional.

Além desta produção, somente nos meses de abril e maio/2008 dois fóruns foram realizados na UNICAMP – Universidade de Campinas/SP, ambos abordando o tema QVT no ambiente corporativo (VILARTA e GUTIERREZ, 2008). A Associação Brasileira de Qualidade de Vida – ABQV promove anualmente o Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida, que em 2008 já está na oitava edição. Também é de iniciativa desta Associação o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida, implantado há doze anos, e bastante disputado pelas empresas. A International Stress Management Association, com representação no Brasil, promoveu em junho de 2008

o 8º Congresso de Stress da ISMA Brasil, associado ao 10º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. O IBQV – Instituto Brasileiro de Qualidade de Vida, realizou em maio de 2008 o V Fórum de Qualidade de Vida no Trabalho.

A partir das considerações a que o tema vincula-se, em especial, da sua característica de variável multidisciplinar (estudada em diferentes campos do conhecimento); associada à complexidade dos atuais contextos organizacionais; ao acirramento imperativo do trabalho organizado pelo cumprimento de metas e entrega de resultados; e ao estabelecimento de paradoxo na gestão do trabalhador, faz-se necessário considerá-lo a partir destas especificidades.

Sobre esta perspectiva, o presente estudo pretende se constituir em fonte de consulta para estudantes e profissionais interessados no assunto e pesquisadores da temática. Tais ações podem se vincular à busca de níveis elevados de qualidade de vida no trabalho, posto que o tema é de grande relevância, inclusive para orientar os processos de formulação de políticas de saúde do trabalhador.

Enquanto locus de produção de conhecimento científico, a academia carece de estudos com interesse na investigação de pesquisas realizadas, sobremaneira no âmbito nacional, visando conhecer e ponderar níveis de consolidação desta produção. Nesta especificidade, o estudo contribuirá para as linhas de pesquisas do Mestrado Profissional em Administração, da UNIMEP, através do Grupo de Pesquisa em Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas - GEOGEP.

Além disso, o resultado auferido com o estudo pretende contribuir com futuros estudos sobre a temática, viabilizando escolhas de ordem teórico-conceitual e metodológica. Tanto quanto, o estudo assume condição de protótipo, visto que servirá de base para a sua continuidade, pela ampliação do campo de análise prevista para outras áreas de conhecimento, outros veículos de divulgação da produção intelectual, entre outros interesses.

## **2. FUNDAMENTOS DE QUALIDADE DE VIDA (QV) E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

### **2.1 Dimensões Conceituais de Qualidade de Vida (QV)**

A noção de Qualidade de Vida (QV) é eminentemente humana, e abrange muitos significados que refletem conhecimentos, experiências, e valores de indivíduos e coletividades (SCHMIDT, 2004). Consensualmente, os estudiosos identificam dois aspectos relevantes do conceito de qualidade de vida: subjetividade e multidimensionalidade (SEIDL e ZANNON, 2004). No que concerne à subjetividade, trata-se de considerar a percepção da pessoa sobre o seu estado de saúde e sobre os aspectos não-médicos do seu contexto de vida. O consenso quanto à multidimensionalidade refere-se ao reconhecimento de que o construto é composto por diferentes dimensões.

Corroborando o aspecto da subjetividade, estudiosos afirmam que a QV só pode ser avaliada pela própria pessoa, ao contrário das tendências iniciais de uso do conceito, quando QV era avaliada por um observador, usualmente um profissional de saúde. Também é considerado um termo polissêmico, com tendência a valorizar a apreciação pessoal que as pessoas fazem de sua vida e seu bem-estar. Desta forma, é muito influenciado pela história familiar, pelas expectativas pessoais e também pela mídia (SAUPE, 2002).

Historicamente falando, há indícios de que o termo tenha surgido pela primeira vez na literatura médica na década de 1930. Em meados da década de 1970, Campbell (1976) apud Awad e Voruganti (2000, p.558) tentou explicitar as dificuldades existentes na conceituação do termo qualidade de vida: “Qualidade de Vida é uma vaga e etérea entidade, algo sobre a qual muita gente fala, mas que ninguém sabe exatamente o que é”. Uma definição clássica de QV data de 1974 (ANDREWS apud BOWLING, 1995, p. 1448): “Qualidade de Vida é a extensão em que o prazer e satisfação têm sido alcançados”.

A noção de que QV envolve diferentes dimensões configura-se a partir dos anos 1980, acompanhada de estudos empíricos para melhor compreender este fenômeno

(SEIDL e ZANNON, 2004). Farquahar (1995), procedendo a uma revisão da literatura até o início da década de 1990, propôs uma taxonomia das definições sobre QV até então existentes, dividida em quatro tipos, que estão expostos no Quadro 1.

<b>Taxonomia das Definições de Qualidade de Vida</b>	
<b>Taxonomia</b>	<b>Características e implicações das definições</b>
I- Definição global	Primeiras definições que aparecem na literatura. Predominam até meados da década de 80. Muito gerais, não abordam possíveis dimensões do construto. Não há operacionalização do conceito. Tendem a centrar-se apenas em avaliação de satisfação/insatisfação com a vida.
II- Definição com base em componentes	Definições baseadas em componentes surgem nos anos 80. Inicia-se o fracionamento do conceito global em vários componentes ou dimensões. Iniciam-se a priorização de estudos empíricos e a operacionalização do conceito.
III- Definição focalizada	Definições valorizam componentes específicos, em geral voltados para habilidades funcionais ou de saúde. Aparecem em trabalhos que usam a expressão qualidade de vida relacionada à saúde. Ênfase em aspectos empíricos e operacionais. Desenvolvem-se os instrumentos diversos de avaliação da qualidade de vida para pessoas acometidas por diferentes agravos.
IV- Definição combinada	Definições incorporam aspectos dos Tipos II e III, favorecem aspectos do conceito em termos globais e abrangem diversas dimensões que compõem o construto. Ênfase em aspectos empíricos e operacionais. Desenvolvem-se instrumentos de avaliação global e fatorial.

**Quadro 1 - Taxonomia das Definições de Qualidade de Vida**

Fonte: Farquahar (1995)

As definições de QV mais amplamente divulgadas na atualidade são as apresentadas pelo grupo de estudos de QV da Organização Mundial de Saúde (OMS), que considera que a Qualidade de Vida (QV) engloba as seguintes dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações

sociais, meio-ambiente e padrão espiritual. A definição de qualidade de vida para este órgão é:

Uma percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito de limites extensos e influenciados numa maneira complexa pela saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relacionamentos sociais e suas relações com características relevantes do meio-ambiente. (WHOQOL Group, 1995, p. 1403).

Outra definição de QV é proposta por Ferrans e Powers (1985), que afirmam que embora a QV seja freqüentemente avaliada em termos da satisfação com a vida, a importância atribuída pelas pessoas às dimensões específicas que contribuem para sua qualidade de vida não tem sido considerada. Desta forma, a satisfação e a importância apresentam-se de forma explícita na definição de QV proposta pelas autoras: a sensação de bem-estar de uma pessoa, que deriva da satisfação com as áreas da vida que são importantes para ela.

Existem definições amplas, como as descritas acima, e outras mais restritas e específicas, como as desenvolvidas no setor de saúde, cuja aceção vai além de estar com a ausência momentânea de qualquer doença. Conforme definição adotada pela OMS, e amplamente conhecida, a saúde não seria apenas a ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Minayo; Hartz e Buzz (2000) referem que a expressão qualidade de vida ligada à saúde é definida como o valor atribuído à vida, ponderado pelas deteriorizações funcionais; as percepções e condições sociais que são causadas pela doença, agravos e tratamento; e a organização política e econômica do sistema assistencial.

A expressão QV também tem sido comumente utilizada na linguagem popular, nos meios de comunicação, nas campanhas publicitárias e políticas, e com grande freqüência, somente os aspectos objetivos são considerados, e não os subjetivos, ou seja, são descritos os fatores ambientais e sociais, tais como a qualidade do ar, nível socioeconômico e educacional ligados às condições de vida externa (FLANAGAN, 1982).

Para Schmidt (2004), parece haver um consenso na literatura de que o conceito de qualidade de vida é dinâmico, mudando de acordo com a população e o período em que a mesma é avaliada. Entretanto, esse aspecto muitas vezes não tem sido considerado nos estudos que mensuram qualidade de vida (ALLISON; LOCKER e FEINE, 1997).

Segundo Minayo, Hartz e Buzz (2000), quando se empregam somente indicadores econômicos ou sociodemográficos, a apreensão da realidade, do bem-estar ou da qualidade de vida de um grupo, comunidade ou nação pode estar limitada. Por isso, além de conhecer os indicadores objetivos como sexo, idade, salário ou renda, ocupação, tipo de moradia, prática de lazer, entre outros, e os indicadores subjetivos situacionais, como oferta de emprego, oportunidade de lazer, de tratamento médico-hospitalar, de educação formal, de transporte, entre outros, é fundamental conhecer a percepção, pensamento e avaliações subjetivas que as pessoas têm de si mesmas e de vários componentes materiais reconhecidos como base social da qualidade de vida. Assim, a qualidade de vida deve congrega os componentes de bem-estar objetivo e bem-estar subjetivo.

Analisando as definições existentes, a qualidade de vida pode ser considerada como a satisfação com o bem-estar físico e mental, relação com outras pessoas, envolvimento em atividades sociais, comunitárias e físicas, desenvolvimento e enriquecimento pessoal, recreação, e independência para realização de atividades (FERNANDES, 1996; FLANAGAN, 1982; BURCKHARDT et al.,1989; SCHMIDT, 2004).

Segundo Saupe (2002), os estudos e trabalhos atualmente realizados sobre a temática qualidade de vida podem ser classificados como: análise ou discussão do conceito ou revisão da literatura; investigação sobre a QV de indivíduos ou grupos submetidos a situações especiais (tanto em situação de saúde quanto de doença); estudos relacionados ao trabalho e a grupos de trabalhadores ou à promoção de serviços de saúde; proposição e validação de instrumentos para mensurar e avaliar a QV.

## 2.2 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) constitui-se numa linha de pesquisa que se orienta por estudar os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em situação de trabalho. Bastante desenvolvida em alguns países da Europa, nos Estados Unidos e no Canadá, seu foco de investigação visa ao questionamento das formas a serem adotadas para que os cargos se mostrem mais produtivos e satisfatórios, com vantagem para as pessoas e organizações, mediante a reformulação do desenho de cargos e postos de trabalho. (WALTON, 1974).

O conceito de QVT é abrangente e não consensual, necessitando ser definido com clareza (FERNANDES, 1996), pois como enfatizam Werther e Davis (1983), os cargos e postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentes em sua qualidade de vida. As reformulações do trabalho constituem o objetivo principal das ações implicadas na QVT, visando garantir maior eficácia e produtividade aliadas ao atendimento básico das necessidades dos trabalhadores.

Para Walton (1974), um dos principais expoentes nos estudos da temática, a QVT tem como meta gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível de cargo, recebimento de recursos de *feedback* sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Para o autor, a idéia de QVT é calcada na humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional.

Como as empresas têm que ser constantemente competitivas no mercado global, só atingirão suas metas de produtividade através do comprometimento dos empregados, advindo de sua satisfação com o trabalho. Quando não é levado em

conta o fator humano, o desempenho do cliente interno, que é o empregado, fica comprometido pelos baixos níveis de satisfação, afetando o atendimento às exigências do cliente externo, o que inviabiliza as estratégias voltadas para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços (FERNANDES, 1996).

Os problemas ligados à insatisfação no trabalho têm conseqüências que geram um aumento do absenteísmo, diminuição do rendimento, alta rotatividade nos postos de trabalho, reclamações freqüentes, e doenças psicossomáticas, sobremaneira causadas pelo estresse ocupacional. Estas repercussões na saúde física e mental dos trabalhadores implicam na queda da rentabilidade empresarial. (FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2004).

Para Limongi-França e Arrelano (2002), a QVT é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, e envolve as seguintes áreas de conhecimento científico, que têm prestado suas contribuições:

- Saúde: nessa área, a ciência tem buscado preservar a integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida.
- Ecologia: vê o homem como parte integrante e responsável pela preservação do sistema dos seres vivos e dos instintos da natureza.
- Ergonomia: estuda as condições do trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto na operação.
- Psicologia: juntamente com a filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância do significado intrínscico das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho.
- Sociologia: resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando suas implicações nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.
- Economia: enfatiza a consciência de que os bens são finitos e que a distribuição

de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equilibrada a responsabilidade e os direitos da sociedade.

- Administração: procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.
- Engenharia: elabora formas de produção voltadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

A autora situa dois movimentos principais na gestão da qualidade de vida no trabalho: um individual, caracterizado pelo aprofundamento da compreensão a respeito do estresse e das doenças associadas às condições do ambiente de trabalho, e um organizacional, referindo-se à expansão do conceito de qualidade total, que deixa de restringir-se a processos e a produtos para abranger aspectos comportamentais e satisfação de expectativas individuais, visando à concretização dos resultados da empresa.

Sobre o estresse, Rodrigues (1992) concluiu que não há qualidade de vida no trabalho se as condições em que se trabalha não permitem viver em nível tolerável de estresse, de preferência tendo como meta o eustress (o lado bom do estresse), e não o distress, tensão nociva que gera os distúrbios psicossomáticos. Para Limongi-França e Arrelano (2002), o estresse é vivido no trabalho pela capacidade de adaptação, na qual sempre está envolvido o equilíbrio obtido entre exigências e capacidade. Se o equilíbrio for atingido, obter-se-á o bem-estar; se for negativo, gerará diferentes graus de incerteza, conflitos e sensação de desamparo. Neste contexto, o estresse talvez se constitua na melhor medida do estado de bem-estar da pessoa, já que a qualidade de vida no trabalho é individualizada por meio de suas diferentes manifestações de estresse.

Limongi-França (2004) ainda apresenta uma proposta de consolidação dos diversos conceitos e abordagens acerca da QVT, agrupando as dimensões sob as quais o tema é abordado por escolas de pensamento, sistematizadas pela autora como socioeconômica, organizacional e condição humana no trabalho. A escola de pensamento socioeconômica discute a QVT partindo-se da análise das relações de trabalho na era da globalização e de seus paradoxos, uma vez que a globalização

tem impulsionado novas relações de trabalho e tendências que, certamente, estão refletindo na segurança, na saúde e nas expectativas do trabalhador. A referência teórica que mais fundamenta esta linha de pensamento é Giddens (1998).

Por sua vez, a escola de pensamento organizacional aborda a QVT sob a ótica da dimensão específica do local onde as relações de produção ocorrem. Diversos autores contemporâneos têm estudado as questões organizacionais da qualidade de vida no trabalho, destacando-se Walton (1973, 1974); Spink (1975); Fernandes (1996) e Rodrigues (1994). Do conjunto de contribuições da escola organizacional, Limongi-França (2004) destaca 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); e risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento.

Já a escola de pensamento condição humana no trabalho lida com a pessoa como um complexo biopsicossocial, ou seja, toda pessoa tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Esse conceito advém da medicina psicossomática, cujo precursor é Lipowski (1986). Trata-se de uma proposta conceitual da visão holística de homem, que se coaduna com a perspectiva da Organização Mundial de Saúde (OMS), qual seja, a saúde não seria apenas a ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Para Limongi-França (2004), esta leitura mais ampla do homem abre campo significativo para a compreensão dos fatores psicossociais no desempenho e na cultura organizacionais da saúde no trabalho.

Bom Sucesso (2002) defende que o trabalho em si, as condições em que se realiza e as variáveis pessoais determinam o grau de satisfação e o bem-estar do trabalhador na empresa, constituindo o aspecto central nas discussões sobre a conceituação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esta autora elenca alguns aspectos e questionamentos acerca da contextualização de QVT:

- O impacto de trabalho na vida do indivíduo e na efetividade da empresa;
- As mudanças nas condições de trabalho que possam resultar em melhoria da

qualidade de vida;

- Os efeitos da participação na decisão como fator de envolvimento e comprometimento do trabalhador;
- Os efeitos da remuneração na qualidade de vida e a percepção do indivíduo sobre a representatividade do seu salário em relação a outros trabalhadores;
- A segurança e demais condições de trabalho, os riscos envolvidos;
- As perspectivas de crescimento e de carreira;
- A dignidade com que a pessoa é tratada: tolera-se a discordância? Respeita-se a individualidade e a privacidade do empregado? Pode-se expressar um ponto de vista discordante sem resultar em punição ou segregação?
- O gerente é merecedor desse título, por saber escutar, saber expor seu ponto de vista com firmeza e respeito ao outro e não agir como dono da verdade, inibindo a criatividade e a inovação?
- Há abertura nas relações interpessoais? A sinceridade está instalada ou prevalecem a fofoca, os boatos, a delação, os jogos e a mentira?
- É tolerável o grau de estresse provocado pela função?
- Há estímulo ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal?
- A pessoa realiza um trabalho que lhe é significativo?
- O empregado sente-se responsável por seu produto?
- Empenha-se no autodesenvolvimento?

Percebe-se pelos questionamentos de Bom Sucesso (2002) que a autora atribui uma grande importância à questão dos relacionamentos interpessoais no trabalho, tendo focado boa parte de seus estudos em cima desta variável. Para a autora,

as relações interpessoais, os conflitos, e, em especial, a maneira como a pessoa se relaciona na equipe afetam a satisfação no trabalho, a auto-estima e a forma como se sente em relação a si mesma. A história de vida e os fatores relativos às variáveis organizacionais resultam em atitudes dificultadoras ou facilitadoras nas relações de trabalho, intensificando a preocupação e a responsabilidade pela promoção de QVT. (BOM SUCESSO, 2002, p. 21).

Corroborando o pensamento de Bom Sucesso, Marchi (1994) salienta que para que as pessoas tenham qualidade de vida é preciso, também, haver um ambiente

organizacional em que não existam restrições à sua auto-realização e ao seu autodesenvolvimento.

Na síntese de suas pesquisas, Bom Sucesso (2002) apresenta os seguintes elementos em sua definição de QVT: renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; auto-estima; imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; justiça nas recompensas.

Guimarães (1998), buscando uma conceituação de QVT, considera que

Uma interpretação restrita trata a QVT apenas como um método de assepsia ambiental (melhorias somente no ambiente físico), ou de engenharia de segurança (redução de riscos). Também limitadas são as interpretações que se restringem aos aspectos ergonômicos do trabalho, ou exclusivamente correlatos à saúde física e ocupacional dos empregados, ou ainda, aos aspectos psicológicos/comportamentais do trabalho (exploração do potencial criativo do empregado, perspectivas de crescimento profissional, informações sobre o seu desempenho, incentivos salariais. (GUIMARÃES, 1998, p. 79).

Dentro desta concepção, a autora sugere uma concepção mais ampla de QVT, relacionada com qualidade de vida em geral, o que inclui a conquista da cidadania por parte do trabalhador, “mantendo uma relação direta e atávica com a democratização industrial, enquanto compartilhamento do poder de decisão entre gerências e trabalhadores, assumindo-se uma forma de participação plena em todos os níveis decisórios”. (GUIMARÃES, 1995).

Búrigo (1997), relaciona a QVT à democratização do ambiente de trabalho e à satisfação do trabalhador, que vai de encontro à busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Para o autor, constitui-se a QVT, ainda, em condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador.

Bowditch e Buono (1992) sinalizam que um conjunto de definições equaciona a QVT com a existência de um certo conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante.

Para estes autores, uma outra abordagem equaciona a QVT com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo (por exemplo, manifestação de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, a capacidade de atender a toda a gama de necessidades humanas).

Ao tratar especificamente do caso brasileiro, Hanashiro e Vieira (1990) referem-se à necessidade de se ter uma visão situacional de QVT, que parta de um contexto socioeconômico e político local, que é totalmente diferente dos países desenvolvidos. Neste sentido, para as autoras o conceito de qualidade de vida no trabalho é amplo, flexível e situacional.

Para finalizar, uma outra leitura possível de QVT encontra-se na expansão do conceito de qualidade total, que teve origem na engenharia e visava inicialmente processos e controles produtivos e tecnológicos da fabricação do produto. Com a evolução do conceito de qualidade total nos serviços, abriu-se nova discussão sobre a necessidade de nele se incluir o conceito de qualidade pessoal, e conseqüentemente, de qualidade de vida no trabalho. Para Limongi-França e Arrelano (2002),

A qualidade de vida no trabalho é uma evolução da qualidade total. É o último elo da cadeia. Não se pode falar em qualidade total sem incluir a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que deve ser desenvolvido é o da conscientização, o de preparação de postura para a qualidade em todos os sentidos – de produção, serviço, desempenho e qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA e ARRELANO, 2002, p. 302).

### 2.3 Evolução Histórica do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido questionado ao longo dos anos, definindo-se não como modismo passageiro, mas como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional. (LIMONGI-FRANÇA e ARRELANO, 2002). Neste sentido, cabe uma apresentação de alguns estudos clássicos nesta temática, que até hoje influenciam as pesquisas, a conceituação e a aplicação de modelos de QVT.

Segundo Rodrigues (1999), com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana. Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a .C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores (VASCONCELOS, 2001).

As primeiras preocupações científicas sobre a influência das condições físicas do local de trabalho na produtividade industrial surgem na década de 1920, nos Estados Unidos, primeiramente com a experiência de *Hawthorne*, na Western Electric Company, onde se estudaram os efeitos da iluminação do ambiente de trabalho sobre a produtividade dos trabalhadores (SCHMIDT, 2004). Em seguida surgem os experimentos de Mayo (1927), considerado precursor dos estudos sobre o comportamento humano no trabalho, e que deram origem à Teoria das Relações Humanas, decorrente da necessidade de humanização e democratização do trabalho industrial. A maior contribuição do trabalho de Elton Mayo consiste na constatação de que o pagamento ou recompensa salarial não é o único fator decisivo na satisfação do trabalhador, e que o ser humano é motivado por recompensas sociais, simbólicas e não materiais. Algumas críticas foram feitas aos estudos de Mayo, sobretudo quanto aos procedimentos metodológicos adotados. Mas não se pode desconsiderar o pioneirismo nos experimentos de *Hawthorne*, e sua grande relevância para os estudos do comportamento humano e para a Qualidade de Vida no Trabalho (RODRIGUES, 1994).

Mais adiante, na década de 1950, surge a Teoria Comportamental (ou Teoria Behaviorista), cuja preocupação está no comportamento humano, tendo como foco de estudo a motivação humana. Os expoentes desta teoria são Maslow (1954), McClelland (1972) e Herzberg (1968). É de Abraham Maslow a Teoria da Hierarquia das Necessidades, cuja representação através de uma pirâmide é bastante clássica e difundida até hoje. Por esta teoria, as necessidades humanas são dispostas em cinco necessidades fundamentais, obedecendo a uma hierarquia de importância, a saber: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização. As necessidades primárias, como as fisiológicas e de segurança, ocupam a base da pirâmide, e as demais necessidades vão se afunilando até o topo da pirâmide, consistindo a auto-realização na maximização das habilidades e do potencial humano (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 1994). Sobre esta teoria, pode-se afirmar que a satisfação ou não de uma ou mais necessidades gera no indivíduo um impulso que o move em direção a adotar um comportamento, um motivo para a realização de ações satisfatórias. Sendo o ciclo necessidade/comportamento um dos fatores que induzem as ações das pessoas, reconhece-se neste ciclo um dos fatores mais significativos para a análise da Qualidade de Vida no Trabalho (STAMPS, 1997; CARANDINA, 2003).

O trabalho de Maslow influenciou o desenvolvimento de outras teorias, como a Teoria dos Dois Fatores, de Frederick Herzberg, que apresenta um importante legado para os estudos sobre a satisfação profissional. Para Herzberg (1968), os fatores que produzem satisfação no trabalho são distintos dos que produzem insatisfação. Os fatores capazes de produzir insatisfação foram denominados de higiênicos, e compreendem a política e a administração da empresa; as relações interpessoais com os supervisores; supervisão; condições de trabalho; salário; “*status*” e segurança no trabalho. Já os fatores que produzem satisfação foram denominados de motivadores e compreendem a realização; o reconhecimento; o próprio trabalho; a responsabilidade e o progresso ou desenvolvimento. (RODRIGUES, 1994; SCHMIDT, 2004). Após aplicar sua pesquisa, Herzberg propôs que os fatores motivacionais fossem implantados nas empresas a partir do “enriquecimento da tarefa ou cargo”, que consiste em substituir tarefas simples e elementares do cargo por tarefas mais complexas, de forma a acompanhar o

crescimento de cada empregado, oferecendo-lhe condições de desafio e de satisfação profissional.

Outro legado de Maslow é representado pelas pesquisas de David McClelland, cuja teoria da motivação humana para o trabalho denomina-se Teoria das Necessidades Apreendidas. McClelland (1972) parte de conceitos de aprendizagem para formular sua teoria, pois acreditava que várias necessidades são aprendidas pelo indivíduo, quando enfrenta o medo em função de sua cultura (STAMPS, 1997). Este pesquisador propõe três necessidades de realização humana no trabalho: as pessoas gostam de ter responsabilidades, tendem a traçar metas e correr riscos calculados, além de desejarem obter *feedback* sobre seu desempenho. A necessidade de afiliação reflete o desejo das pessoas de interagirem socialmente, acompanhado da preocupação com a qualidade dessas interações. Neste caso, o relacionamento social tem precedência sobre as tarefas. E a terceira necessidade é a de obtenção e exercício do poder e da autoridade, procurando influenciar as pessoas pela argumentação. Esta necessidade pode apresentar aspectos positivos, quando reflete um comportamento inspirador, ou negativos, quando procura dominar e submeter as pessoas (CARANDINA, 2003; SCHMIDT, 2004).

Um outro estudo fundamental para a análise do comportamento humano no trabalho foi o de Douglas McGregor, por meio da Teoria X e da Teoria Y, no campo da motivação. McGregor analisou o comportamento humano no trabalho, agrupando as idéias relacionadas ao indivíduo-trabalho da Administração Científica de Taylor, da Teoria Clássica de Fayol e da Teoria da Burocracia de Weber, como bitolamento da iniciativa individual, aprisionamento da criatividade, estreitamento da atividade profissional através do método e da rotina de trabalho, a que referencia em sua Teoria X. Para McGregor (1960), o trabalho com base na administração científica atende às necessidades básicas do indivíduo, mas oferece poucas oportunidades de satisfação de suas necessidades egoístas, que englobam auto-estima (auto-respeito, auto-confiança, autonomia, realização, competência e conhecimento) e a reputação (status, reconhecimento e aprovação). (RODRIGUES, 1994; SCHMIDT, 2004).

De acordo com a Teoria X, o ser humano tem aversão ao trabalho e é preguiçoso,

necessitando ser coagido, controlado, dirigido, ameaçado de punição para que se esforce para alcançar os objetivos da organização. Encara o trabalho como um mal necessário apenas para ganhar dinheiro. A Teoria Y, por sua vez, baseia-se no pressuposto de que as pessoas querem e necessitam trabalhar, visando objetivos com os quais se comprometem. O compromisso com os objetivos é dependente das recompensas associadas à execução do trabalho, sendo que por esta teoria, as pessoas aprendem não só a aceitar responsabilidades, mas a procurá-las; e têm a capacidade de usar a imaginação e a criatividade para buscar soluções para os problemas organizacionais. McGregor propõe com a Teoria Y que o trabalho não precisa ser um mal, propondo uma nova forma de ver o indivíduo na organização. Uma das críticas contra as teorias X e Y é o fato de elas serem mutuamente exclusivas. Mas, para o contrapor, antes da sua morte, McGregor estava desenvolvendo a teoria Z, que sintetizava as teorias X e Y nos seguintes princípios: emprego para a vida, preocupação com os empregados, controle informal, decisões tomadas por consenso, boa transmissão de informações do topo para os níveis mais baixos da hierarquia, entre outros.

A Teoria das Expectativas, de Victor Vroom, também é importante para os estudos da satisfação no trabalho. Segundo Vroom (1964) apud Schmidt (2004), as pessoas são motivadas a um bom desempenho no trabalho se elas acreditam, ou esperam, que serão recompensadas. Nesta teoria, a satisfação profissional de um indivíduo é produto da importância relativa de várias necessidades pessoais e relacionadas ao trabalho. E a motivação de uma pessoa é determinada pela expectativa do indivíduo de que seus esforços resultarão de um dado nível de desempenho; pela expectativa de que esse nível de desempenho será um meio para obter êxitos desejados e que a motivação também é determinada pela antecipação da satisfação, pelos êxitos a serem obtidos.

No entanto, a origem da denominação do construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é atribuída a Eric Trist (1975) e seus colaboradores, que em 1950 desenvolveram estudos no Tavistock Institute de Londres, em termos de uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, com o objetivo de analisar e reestruturar as tarefas para tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (FERNANDES, 1996).

As pesquisas sobre QVT obtiveram um grande avanço na década de 1960, sobretudo em função de uma crescente conscientização dos trabalhadores acerca de suas condições laborais, culminando em estudos para melhorar as formas de trabalho. Esta fase da QVT, cuja abordagem pode ser denominada de sociotécnica, se estendeu até 1974, sendo impulsionada pela perspectiva de uma sociedade progressista, tendo como base a saúde, a segurança e a satisfação dos trabalhadores (RODRIGUES, 1994; SCHMIDT, 2004). Foi neste período que foi criada nos Estados Unidos o *National Center for Productivity and Quality of Working Life*, um laboratório de estudos sobre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador nas atividades de produção.

É consensual na literatura que no período de 1974 a 1979 houve uma paralisação no desenvolvimento e preocupações com a QVT (FERNANDES, 1996; LIMONGI-FRANÇA e ARRELANO, 2002; RODRIGUES, 1994, SCHMIDT, 2004). O interesse pela QVT foi retomado no final na década de 1970, sendo representativo na década de 1980, por ocasião do surgimento de forte competição nos mercados internacionais, em que o Japão teve forte participação, com a divulgação de suas técnicas de administração, pautadas na Qualidade Total.

Na Europa, houve um desenvolvimento de estudos alicerçados no atendimento às necessidades psicossociais dos trabalhadores, de forma a elevar seus níveis de satisfação no trabalho. Os países que mais despontaram nesta nova filosofia de QVT foram França, Alemanha, Dinamarca, Suécia, Noruega, Holanda e Itália (HUSE e CUMMINGS, 1985 apud SCHMIDT, 2004).

A década de 1990 foi essencial para a difusão dos conhecimentos e trabalhos sobre a QVT. Países como Inglaterra, Canadá, México e Índia tiveram um desenvolvimento significativo na temática. No Brasil, alguns grupos de estudos sobre QVT começaram a surgir nos Estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Minas Gerais, Rio Grande do Norte e Ceará, contribuindo para a difusão desta temática (CARANDINA, 2003).

Para Fernandes (1996), um trabalho bastante significativo que examina a QVT ao longo do tempo, de acordo com suas diferentes concepções, é o de Nadler e Lawler

(1983), exposto no Quadro 2:

<b>Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT</b>	
<b>Concepções Evolutivas da QVT</b>	<b>Características ou Visão</b>
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a fazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- 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.
6 – QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um modismo passageiro.

**Quadro 2 – Evolução do Conceito de QVT**

Fonte: Nadler e Lawler (1983)

### 3. MODELOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA (QV) E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

#### 3.1 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

No tocante aos modelos que identificam fatores determinantes da QVT nas organizações, uma das dificuldades para investigar a qualidade de vida reside na diversidade das preferências humanas e diferenças individuais dos valores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades, implicando provavelmente em elevado custo operacional (QUIRINO e XAVIER, 1987).

Alguns autores desenvolveram modelos que identificam fatores presentes numa determinada situação de trabalho, que sirvam de critérios mais específicos e indicadores de qualidade de vida (FERNANDES, 1996). Os que se destacam na estruturação de modelos que identificam fatores determinantes de QVT nas organizações são, entre outros, Walton (1973); Belanger (1973); Hackman e Oldham (1975); Lippitt (1978); Westley (1979); Mendelewski e Orrego (1980); Werther e Davis (1983), Thériault (1980), Nadler e Lawler (1983), Huse e Cummings (1985), Denis (1980), e mais recentemente no Brasil, Fernandes (1996).

Walton (1973) é um dos pesquisadores pioneiros da sistematização dos critérios e conceitos de QVT, sendo uma referência internacional na temática. Para este autor, a QVT deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimento de *feedback* do desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. (LIMONGI-FRANÇA e ARRELANO, 2002). É atribuída a Walton (1974) a conceituação de QVT que se orienta em função do *Detaylorisme*, que procura resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Em 1973, este autor propõe um modelo conceitual composto de oito categorias com o objetivo de avaliar a QVT nas organizações, conforme exposto no Quadro 3. Cabe ressaltar que este modelo é utilizado correntemente nos trabalhos científicos que aplicam uma metodologia de avaliação de QVT.

### Modelo de QVT de Walton

- ▶ **Remuneração justa e adequada:** trata-se da relação de salário com outros trabalhos, desempenho da comunidade e padrão subjetivo do empregado. Em síntese, equidade salarial.
- ▶ **Segurança e salubridade do trabalho:** os trabalhadores não devem ser expostos a condições ambientais, jornada de trabalho nem a riscos que possam ameaçar sua saúde.
- ▶ **Oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades:** o uso e o desenvolvimento das capacidades devem atender a certas condições, como autonomia, variedade de habilidades, informação e perspectiva de atividade, significado e planejamento da tarefa.
- ▶ **Oportunidade de progresso e segurança no emprego:** manifestam-se no desenvolvimento pessoal, no desenvolvimento da carreira, na possibilidade de aplicação de novas habilidades, na sensação de segurança no emprego e na remuneração.
- ▶ **Integração social na organização:** um ambiente favorável nas relações pessoais é atingido com ausência de preconceitos, democracia social, ascensão na carreira, companheirismo, união e comunicação aberta.
- ▶ **Leis e normas sociais:** o grau de integração social na organização está relacionado com o direito à privacidade e a liberdade de expressão de idéias, com tratamento eqüitativo e normas claras.
- ▶ **Trabalho e vida privada:** as condições de crescimento na carreira não devem interferir no descanso nem na vida familiar do empregado.
- ▶ **Significado social da atividade do empregado:** a atuação social da organização tem significado importante para os empregados tanto em sua percepção da empresa quanto em sua auto-estima.

#### Quadro 3 – Modelo de QVT

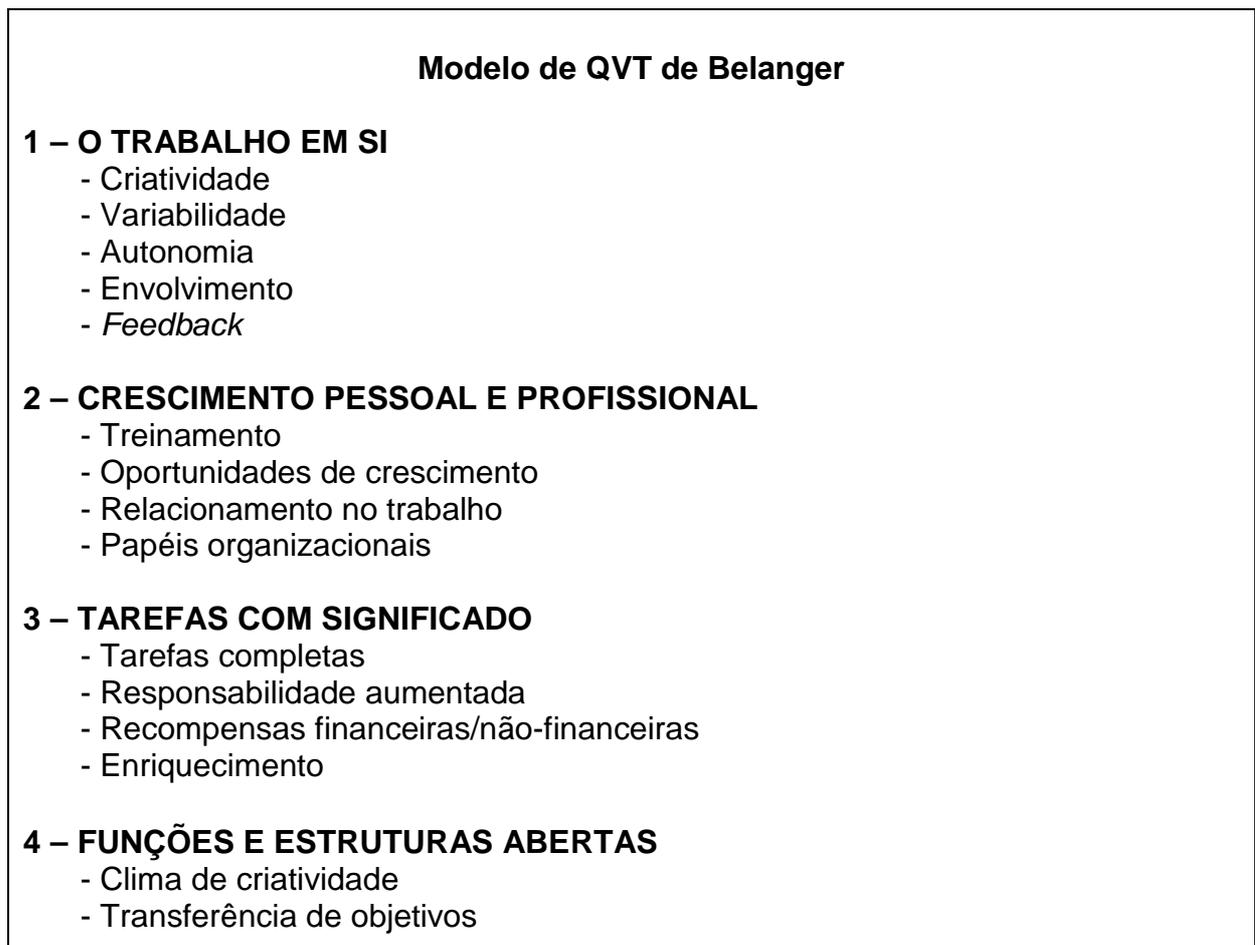
Fonte: Walton (1973)

Sobre o modelo de Walton, Fernandes (1996) destaca que embora não se desconheçam a diversidade das preferências e as diferenças individuais ligadas à cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores são intervenientes, de modo geral, na qualidade de vida da maioria dos indivíduos. Desta forma, quando tais aspectos não são bem gerenciados, os níveis de satisfação experimentados pelos trabalhadores em geral ficam abaixo do esperado, repercutindo em seus níveis de desempenho.

Para Silva e Tolfo (1995), as oito dimensões inter-relacionadas formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho. Apresentam, ainda, a vantagem de analisar tanto o conjunto de condições e práticas organizacionais,

como aspectos relacionados à satisfação e percepção dos empregados sobre os fatores positivos no trabalho.

O Quadro 4 apresenta o modelo de QVT de Belanger (1973), que utiliza, como critérios para a análise da qualidade de vida nas organizações, os aspectos ligados a: trabalho em si; crescimento pessoal e profissional; tarefas com significado e funções e estruturas organizacionais abertas.



**Quadro 4 – Modelo de QVT**

Fonte: Belanger (1973)

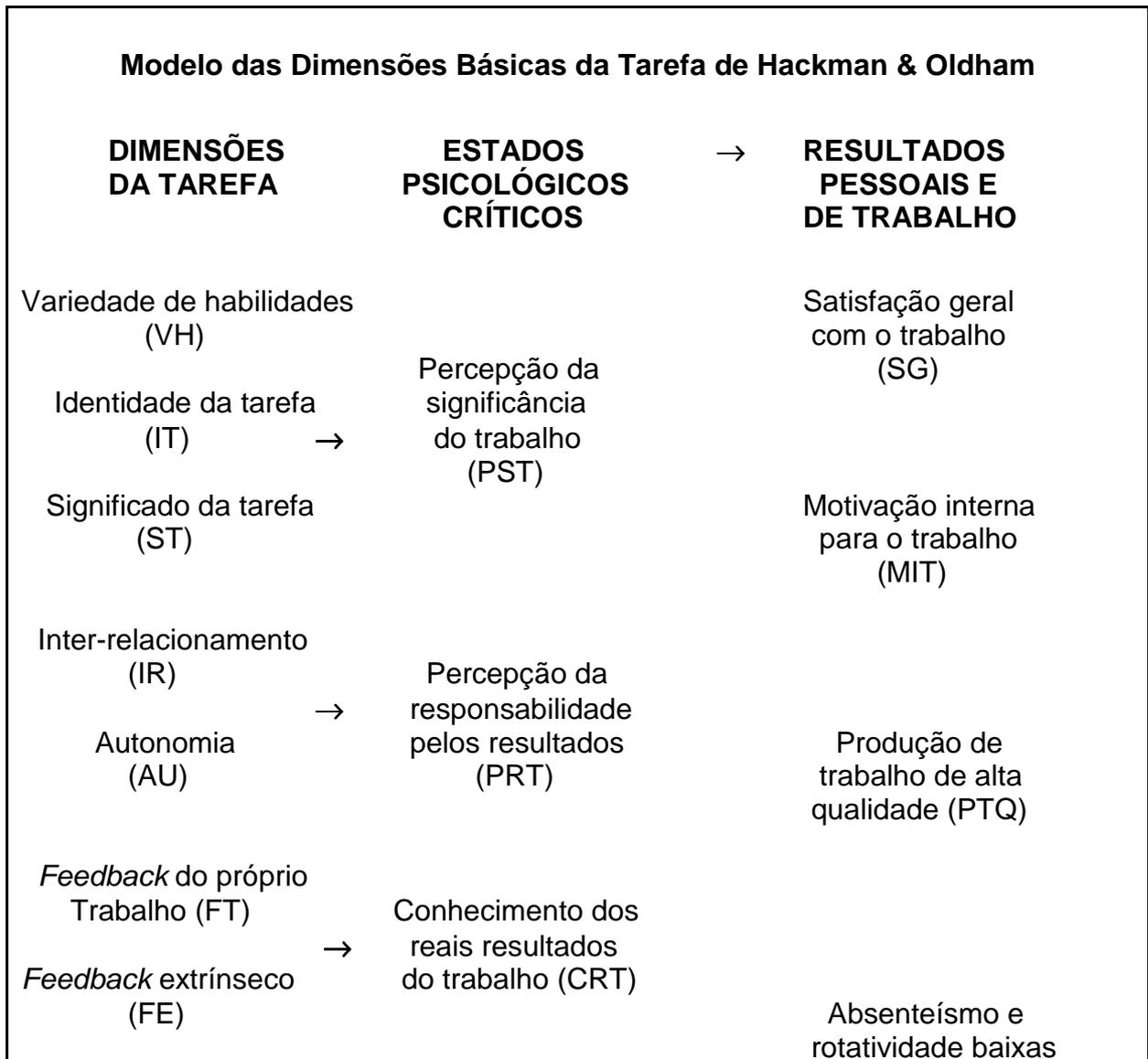
Hackman e Oldham (1975) propõem um modelo de QVT baseado em características objetivas do trabalho, quais sejam:

- a) *dimensões da tarefa*: identificando seis atributos importantes para a satisfação no trabalho: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia e *feedback* (do próprio trabalho e extrínseco).
- b) *estados psicológicos críticos*: envolvendo a percepção da significação do

trabalho, da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento pelos reais resultados do trabalho.

- c) *resultados pessoais e de trabalho*: incluindo a satisfação geral e a motivação para o trabalho de alta qualidade, bem como o absentéismo e a rotatividade baixa.

Este modelo, que é utilizado com freqüência em estudos científicos, foi chamado de “modelo das dimensões básicas da tarefa”, e pode ser visualizado no Quadro 5.



**Quadro 5 – Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa**

Fonte: Hackman e Oldham (1975)

Lippitt (1978) apud Fernandes (1996, p.54), por sua vez, considera que são favoráveis para melhor qualidade de vida no trabalho, situações em que se oferecem

oportunidades para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais, que seriam “sobreviver com alguma segurança, interagir, ter um senso pessoal de qualidade, ser reconhecido por suas realizações e ter uma oportunidade de melhorar sua habilidade e seu conhecimento”. Para Fernandes (1996), um modelo de melhoria de qualidade de vida no trabalho baseado em tais fatores-chaves oferece possibilidade de atendimento tanto das necessidades do indivíduo como da organização, e vem ao encontro das expectativas dos empregados.

Um outro modelo de indicadores da qualidade de vida no trabalho é o de Westley (1979), adaptado por Ruschel (1993), apresentado no Quadro 6. Segundo este autor, os problemas políticos trariam a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação, e o sociológico, a anomia. A insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e anomia resulta da falta de envolvimento moral com as próprias tarefas.

<b>Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho de Westley</b>			
<b>ECONÔMICO</b>	<b>POLÍTICO</b>	<b>PSICOLÓGICO</b>	<b>SOCIOLÓGICO</b>
* Eqüidade salarial * Remuneração adequada * Benefícios * Local de trabalho * Carga horária * Ambiente externo	* Segurança no emprego * Atuação sindical * Retroinformação * Liberdade de expressão * Valorização do cargo * Relacionamento com a chefia	* Realização potencial * Nível de desafio * Desenvolvimento pessoal * Desenvolvimento profissional * Criatividade * Auto-avaliação * Variedade de tarefa * Identificação com a tarefa	* Participação nas decisões * Autonomia * Relacionamento interpessoal * Grau de responsabilidade * Valor Pessoal

**Quadro 6 – Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho**

Fonte: Westley (1979), adaptado por Ruschel (1993)

Mendelewski e Orrego (1980) analisam os diversos enfoques da qualidade de vida no trabalho, e concluem que há uma relação direta entre a posição diante da QVT e

os seguintes tipos de visão: democrática, gerencial, sindical e humanista. Esta inter-relação pode ser observada no Quadro 7.

### Visões da Qualidade de Vida no Trabalho de Mendelewski e Orrego

<p><b>Visão democrática</b> <b>Democracia industrial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aumento da participação dos empregados na tomada de decisões</li> <li>▶ Alcance das metas do movimento de relações humanas</li> </ul>	<p><b>Visão gerencial</b> <b>Aumento da produtividade</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Melhora dos inputs humanos antes dos inputs tecnológicos ou do capital para a produção</li> </ul>
<p><b>Visão sindical</b> <b>Conquistas sociais</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Alcance de porção mais eqüitativa de entradas e recursos da organização produtiva</li> <li>▶ Alcance de condições de trabalho mais humanas e saudáveis</li> </ul>	<p><b>Visão humanista</b> <b>Satisfação de necessidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Satisfação no cargo</li> <li>▶ Humanização do trabalho</li> <li>▶ Organização personalizada</li> <li>▶ Desenvolvimento organizacional</li> </ul>

#### Quadro 7 – Visões da QVT

Fonte: Mendelewski e Orrego (1980), adaptado por Suttle (1980)

Por sua vez, Werther e Davis (1983) estruturaram um modelo em que especificam elementos organizacionais, ambientais e comportamentais como aspectos que influenciam o projeto de cargos em termos de qualidade de vida no trabalho, como pode ser observado no Quadro 8.

### Modelo dos Elementos de QVT de Werther e Davis

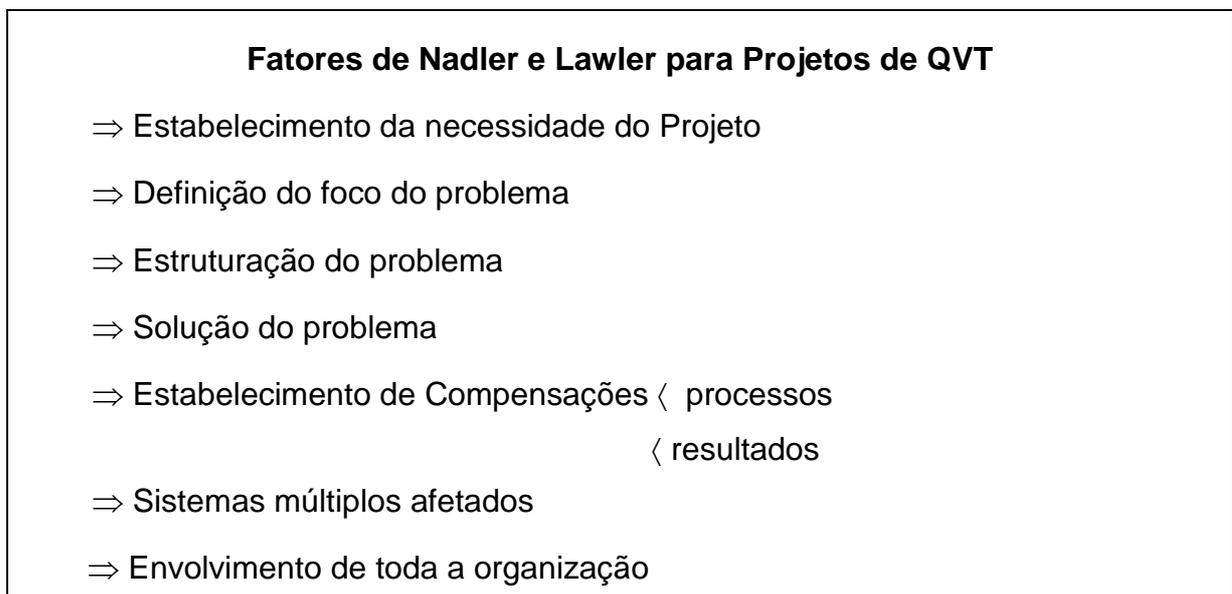
<b>Elementos Organizacionais</b>	<b>Elementos Ambientais</b>	<b>Elementos Comportamentais</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordagem mecanística</li> <li>• Fluxo de trabalho</li> <li>• Práticas de trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades e disponibilidade dos empregados</li> <li>• Expectativas sociais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia</li> <li>• Variedade</li> <li>• Identidade de tarefa</li> <li>• Retroinformação</li> </ul>

#### Quadro 8 – Modelo de Elementos de QVT

Fonte: Werther e Davis (1983)

Um outro modelo de QVT é o de Thériault (1980), focado na questão da remuneração. Por este modelo, afirma-se que as intervenções realizadas com o propósito de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores raramente enfocam o sistema de remuneração. Para o autor, a remuneração pode favorecer a qualidade de vida no trabalho, na medida em que atende a princípios como ser eqüânime (justa), considerar as diferenças individuais e favorecer a democracia industrial centrada na participação.

Nadler e Lawler (1983) fundamentam seu modelo de QVT em quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho, inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc. Neste contexto, os autores situam alguns fatores antecedentes ao sucesso dos projetos de QVT (Quadro 9).



**Quadro 9 – Modelo de Fatores de QVT**

Fonte: Nadler e Lawler (1983), adaptação própria

Apontando a questão do ambiente físico onde os indivíduos trabalham como fundamental para a qualidade de vida no trabalho, Denis (1986), em seu modelo, analisa as variáveis ambientais e o que podem gerar de conseqüências para a saúde dos trabalhadores.

Pode-se citar, ainda, o modelo de QVT de Huse e Cummings (1985), que é apoiado em dois objetivos básicos: melhorar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. Nessa perspectiva, há quatro classificações de atividades representativas de programas de QVT: a participação do trabalhador na solução de problemas organizacionais; o projeto de cargo, que deve atender às necessidades tecnológicas do trabalhador e incluir o enriquecimento do trabalho, o feedback e os grupos de trabalho auto-regulados; sistemas inovadores de recompensas, visando a redução das diferenças salariais e de status entre trabalhadores; e melhorias no ambiente de trabalho, envolvendo mudanças físicas nas condições de trabalho.

No Brasil, Fernandes (1996) é apontada pela academia como uma estudiosa pioneira na temática da QVT. A autora construiu um modelo de auditoria de QVT, denominado de Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a Melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho, baseado na literatura específica de QVT, em auditoria operacional e em conceitos de implementação de TQC (Total Quality Control), com o objetivo de utilizar o ciclo PDCA (Planejar, Desenvolver, Checar e Agir), seguindo o mesmo fluxo orientado para melhorias contínuas. Tal processo, quando aplicado para melhorar a qualidade de vida no trabalho nas organizações, implica em:

- levantar o posicionamento do empregado em relação ao posto de trabalho ocupado, permitindo subsidiar a reestruturação do mesmo;
- investigar os fatores do ambiente de trabalho que, se modificados, melhorariam a qualidade de vida dos empregados, definindo assim as causas influentes;
- detectar os pontos críticos relativos às formas de organização do trabalho ou causas mais prováveis de insatisfação dos empregados;
- especificamente, avaliar o nível de satisfação do empregado em relação às condições de trabalho, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefia-subordinado e organização do trabalho;
- elaborar um plano de ação com base em itens de controle que precisam ser melhorados;
- após a implantação de medidas corretivas verificar, através do levantamento da percepção dos empregados, se as medidas corretivas diminuíram o nível de insatisfação evidenciado.

### **3.2 Instrumentos de Avaliação de Qualidade de Vida (QV) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

A mensuração da qualidade de vida é complexa e situacional, sobretudo por não se encontrar uma definição consensual sobre o que o termo realmente significa (SPILKER, 1996). Na década de 1970 houve o início do desenvolvimento de instrumentos genéricos e específicos com a finalidade de mensurar a qualidade de vida. Para Minayo; Hartz e Buss (2000), um dos primeiros instrumentos, e que foi amplamente difundido é o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), elaborado pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o intuito de deslocar o debate sobre desenvolvimento de aspectos puramente econômicos, como nível de renda, produto interno bruto e nível de emprego, para aspectos de natureza social e cultural. Este indicador embute a concepção de que renda, saúde e educação são três elementos fundamentais da qualidade de vida de uma população.

Dentre os instrumentos genéricos não relacionados à saúde e comumente aplicados, podemos citar o da Organização Mundial da Saúde (OMS), que desenvolveu o WHOQOL100, um questionário com 100 perguntas que avaliam a intensidade, a capacidade, frequência e avaliação dos seis domínios que o compõem: físico (dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso), psicológico (sentimentos positivos, pensar, aprender, memória e concentração, auto-estima, imagem corporal e aparência e sentimentos negativos), nível de independência (mobilidade, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação ou de tratamentos e capacidade de trabalho), relações sociais (relações pessoais, apoio social e atividade sexual), ambiente (segurança física e proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade, oportunidades de adquirir novas informações e habilidades, participação em/oportunidades de recreação/lazer, ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima), e aspectos espirituais/religião/crenças pessoais (FLECK et al. 1999). O WHOQOL Bref (Quadro 10) é uma versão abreviada do primeiro, com 26 questões, que avaliam quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente (FLECK et al., 2000).

### WHOQOL Abreviado

Através do WHOQOL Abreviado, descreve-se uma das formas de se avaliar a QV. Para cada um dos aspectos, representados em 26 questões, o respondente escolhe, numa escala de 1 a 5, que varia entre muito ruim e muito boa (questão 1), muito insatisfeito e muito satisfeito (questões 2, 16, 17, 18 19, 20, 21, 22, 23, 24 e 25), nada e extremamente (questões 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9), nada e completamente (questões 10, 11, 12, 13 e 14), muito ruim e muito bom (questão 15), nunca e sempre (questão 26), as respostas, tomando-se por base as duas últimas semanas:

1. Como você avaliaria sua qualidade de vida?
2. Quão satisfeito você está com sua saúde?
3. Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?
4. O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?
5. O quanto você aproveita a vida?
6. Em que medida você acha que sua vida tem sentido?
7. O quanto você consegue se concentrar?
8. Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?
9. Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?
10. Você tem energia suficiente para o seu dia-a-dia?
11. Você é capaz de aceitar sua aparência física?
12. Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?
13. Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?
14. Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?
15. Quão bem você é capaz de se locomover?
16. Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?
17. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?
18. Quão satisfeito você está com sua capacidade para o trabalho?
19. Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?
20. Quão satisfeito você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?
21. Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?
22. Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?
23. Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?
24. Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?
25. Quão satisfeito(a) você está com seu meio de transporte?
26. Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

#### Quadro 10 – WHOQOL Bref

Fonte: Adaptado de Fleck (2000)

Um outro instrumento genérico comumente utilizado em estudos sobre qualidade de vida em adultos é a Escala de Qualidade de Vida de Flanagan, desenvolvida pelo psicólogo americano John Flanagan, na metade da década de 70. Esta escala, de tipo Likert, avalia a satisfação de indivíduos em relação a cinco dimensões: bem-

estar físico e mental, relação com outras pessoas, envolvimento com atividades sociais, comunitárias e cívicas, desenvolvimento e enriquecimento pessoal e recreação (FLANAGAN, 1982). Esta escala foi modificada por Carol Burckhardt et al. (1989), com a inclusão do 16º item, relacionado à independência, passando a denominar-se Escala Adaptada de Qualidade de Vida de Flanagan (Quadro 11).

### **Escala de Qualidade de Vida de Flanagan**

Em uma escala que vai de 1 (extremamente insatisfeito) a 7 (extremamente satisfeito), é avaliada a satisfação da pessoa em relação a:

1. Conforto material: moradia, alimentação, situação financeira
2. Saúde: sentir-se fisicamente bem e cheio de energia
3. Relacionamento com pais, irmãos e outros parentes: conviver e ajudar
4. Ter e criar filhos
5. Relacionamento com esposo(a) ou parceiro(a)
6. Relacionamento com amigos
7. Ajudar e apoiar outras pessoas
8. Participação em associações comunitárias e atividades de interesse público
9. Aprendizado: poder aumentar seus conhecimentos gerais
10. Autoconhecimento: saber sobre suas forças e suas limitações, saber onde quer chegar, quais os objetivos importantes para sua vida
11. Trabalho no emprego ou em casa
12. Conseguir se comunicar
13. Participar de atividades recreacionais e esportivas
14. Ouvir música, ler, assistir TV ou ir ao cinema
15. Encontrar-se com outras pessoas e fazer coisas juntas
16. Independência: sentir-se capaz de fazer as coisas por si mesmo

#### **Quadro 11 – Escala Adaptada de Qualidade de Vida**

Fonte: Burckhardt et al. (1989), adaptado de Flanagan (1982)

Para o cálculo da percepção geral de qualidade de vida deste instrumento, somam-se todos os pontos atribuídos a cada questão. O intervalo potencial para a escala varia de 16 a 112 pontos, e uma alta pontuação indica elevada satisfação com a qualidade de vida. O instrumento também permite uma avaliação isolada de cada uma das cinco dimensões, cuja co-relação com os itens de avaliação podem ser visualizados no Quadro 12.

## Dimensões e Componentes da Escala de Qualidade de Vida de Flanagan

<b>Dimensões</b>	<b>Componentes</b>
<i>Bem-estar físico e material</i>	Conforto material: casa, alimentação, situação financeira; Saúde: fisicamente bem e vigoroso
<i>Relacionamento com outras pessoas</i>	Relacionamento com pais, irmãos e outros parentes: comunicação, visita e ajuda; Constituir família: ter e criar filhos; Relacionamento íntimo com esposo (a), namorado (a) ou outra pessoa relevante; Amigos próximos: compartilhar interesses, atividades e opinião
<i>Atividades cívicas, sociais e comunitárias</i>	Voluntariamente, ajudar e apoiar outras pessoas; Participação em associações e atividades de interesse público
<i>Desenvolvimento e enriquecimento pessoal</i>	Aprendizagem: freqüentar outros cursos para conhecimentos gerais; Autoconhecimento: reconhecer seus potenciais e limitações; Trabalho (emprego ou em casa): atividade interessante, gratificante, que vale a pena; Comunicação criativa
<i>Recreação</i>	Participação em recreação ativa; Ouvir música, assistir TV ou cinema, leitura ou outros entretenimentos; Socialização: “fazer amigos”

**Quadro 12 - Dimensões e Componentes da Escala de Qualidade de Vida de Flanagan**

Fonte: Adaptado por Schmidt (2004)

O Índice de Qualidade de Vida de Ferrans e Powers (IQV) é um instrumento genérico, que, por sua vez, destina-se a avaliar a qualidade de vida do indivíduo nos seguintes aspectos: saúde/funcionamento; socioeconômico, psicológico/espiritual; e família (YAMADA, 2001). O instrumento foi traduzido e adaptado para o Português por Kimura (1999), e é dividido em duas partes, com 34 questões cada uma. Estruturado em escala de tipo Likert, a primeira parte do instrumento avalia a satisfação do indivíduo em relação a diferentes aspectos da vida, e na segunda parte esses mesmos aspectos são avaliados quanto à importância que os respondentes atribuem a cada um deles (KIMURA, 1999). Uma adaptação do instrumento pode ser observada no Quadro 13.

## Índice de Qualidade de Vida de Ferrans e Powers (IQV)

### Parte 1

Em uma escala que vai de 1 (muito insatisfeito) a 6 (muito satisfeito), a pessoa avalia sua satisfação em relação a:

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sua saúde</li> <li>2. Assistência à saúde que está recebendo</li> <li>3. Intensidade da dor que sente</li> <li>4. Energia que tem para as atividades diárias</li> <li>5. Sua independência física</li> <li>6. Sua capacidade para controlar a vida</li> <li>7. Sua possibilidade de viver por longo tempo</li> <li>8. Saúde de sua família</li> <li>9. Seus filhos</li> <li>10. Felicidade de sua família</li> <li>11. Seu relacionamento com o (a) esposo (a) /companheiro (a)</li> <li>12. Sua vida sexual</li> <li>13. Seus amigos</li> <li>14. O apoio que recebe das pessoas</li> <li>15. Sua capacidade física para cumprir com responsabilidades familiares</li> <li>16. Sua capacidade física para ser útil às outras pessoas</li> <li>17. O nível de estresse ou preocupações em sua vida</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>18. Seu lar</li> <li>19. Sua vizinhança</li> <li>20. Suas condições socioeconômicas</li> <li>21. Seu trabalho</li> <li>22. O fato de não ter um trabalho</li> <li>23. Sua escolaridade</li> <li>24. Sua independência financeira</li> <li>25. Suas atividades de lazer</li> <li>26. Sua disposição para passear</li> <li>27. A possibilidade de ter uma velhice feliz</li> <li>28. Sua paz de espírito</li> <li>29. Sua fé em Deus</li> <li>30. A realização de seus objetivos pessoais</li> <li>31. Sua felicidade de modo geral</li> <li>32. Sua vida de modo geral</li> <li>33. Sua aparência pessoal</li> <li>34. Com você mesmo de modo geral</li> </ol> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Parte 2

Agora, numa escala que vai de 1 (sem nenhuma importância) a 6 (muito importante), a pessoa avalia o grau de importância que atribui aos aspectos:

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sua saúde</li> <li>2. O cuidado com a saúde</li> <li>3. Estar completamente livre de dor</li> <li>4. Ter energia suficiente para as atividades diárias</li> <li>5. Sua independência física</li> <li>6. Ter condições físicas para controlar a vida</li> <li>7. Viver por longo tempo</li> <li>8. A saúde de sua família</li> <li>9. Seus filhos</li> <li>10. A felicidade de sua família</li> <li>11. Seu relacionamento com o (a) esposo (a) /companheiro (a)</li> <li>12. Sua vida sexual</li> <li>13. Seus amigos</li> <li>14. O apoio que você recebe das pessoas</li> <li>15. Cumprir com as responsabilidades familiares</li> <li>16. Ter capacidade física para ser útil às outras pessoas</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>17. Ter um nível aceitável de estresse ou preocupação em sua vida</li> <li>18. Seu lar</li> <li>19. Sua vizinhança</li> <li>20. Ter boas condições socioeconômicas</li> <li>21. Seu trabalho</li> <li>22. Ter um trabalho</li> <li>23. Sua escolaridade</li> <li>24. Sua independência financeira</li> <li>25. Suas atividades de lazer</li> <li>26. Sua disposição para passear</li> <li>27. Ter uma velhice feliz</li> <li>28. Sua paz de espírito</li> <li>29. Sua fé em Deus</li> <li>30. realizar seus objetivos pessoais</li> <li>31. Sua felicidade de modo geral</li> <li>32. Estar satisfeito com a vida</li> <li>33. Sua aparência pessoal</li> <li>34. Com você mesmo de modo geral</li> </ol> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Quadro 13 – Índice de Qualidade de Vida

Fonte: Ferrans e Powers (1985), adaptado por Kimura (1999)

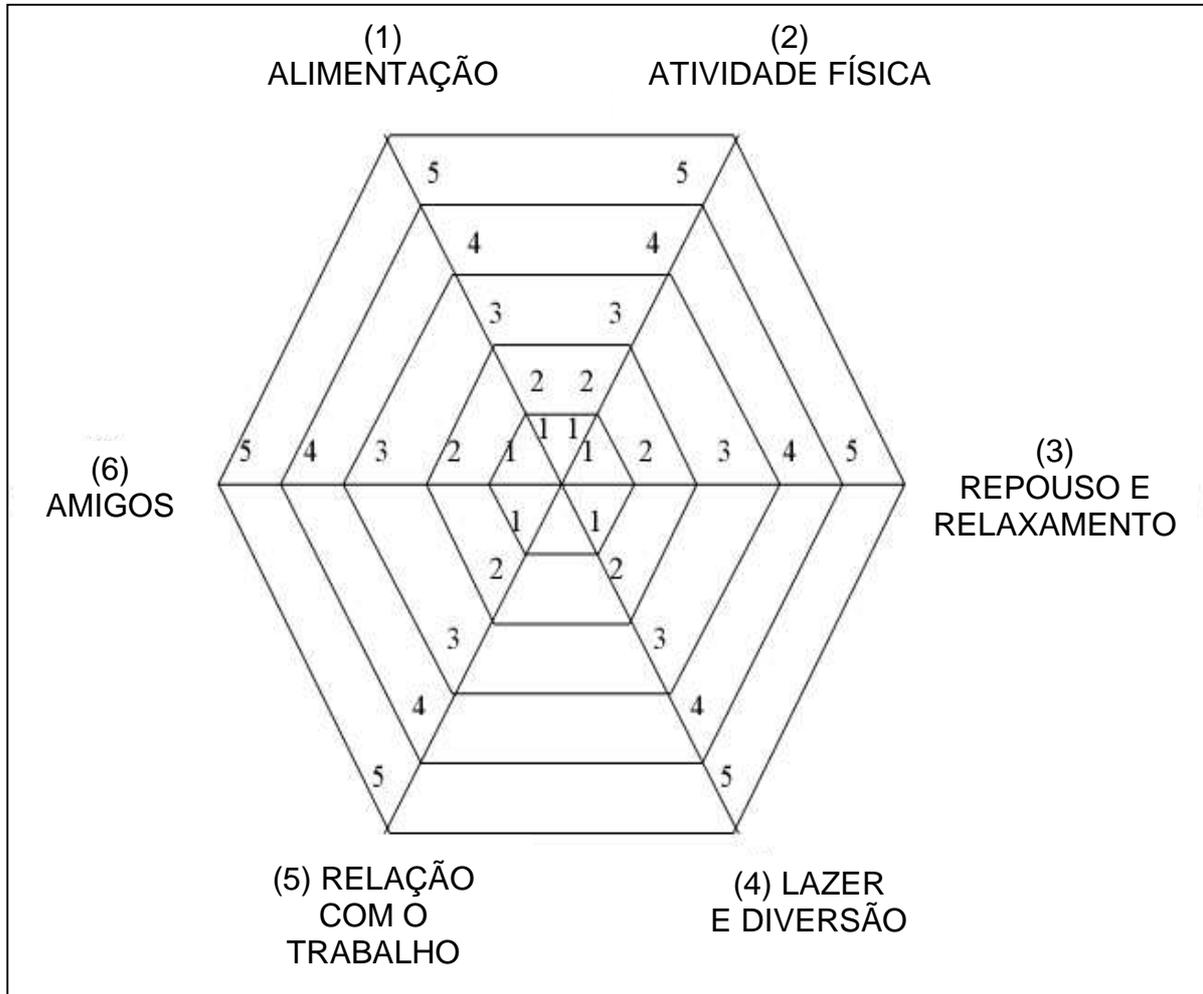
Para se processar o cálculo do IQV, as pontuações obtidas nos itens de satisfação (Parte 1) são primeiramente recodificadas com o propósito de centralizar o zero na escala de Likert. A pontuação inicial de cada um dos itens de satisfação nesta escala é 1; 2; 3; 4; 5; 6. Para realizar a recodificação, subtraem-se 3,5 (ponto médio da escala) de cada um desses números iniciais, obtendo-se como nova pontuação: -2,5; -1,5; -0,5; +0,5; +1,5; +2,5. Essas novas pontuações, feitas apenas nos itens de satisfação, são multiplicadas pelo valor da resposta atribuída ao mesmo item na parte de importância (Parte 2), obtendo-se um valor único em cada item respondido. O escore total é produzido através da somatória de todos esses valores ajustados, divididos pelo total de itens respondidos. Até então, a variação possível é de -15 a +15. Com o propósito de eliminar as pontuações negativas no escore final, soma-se 15 aos valores obtidos, o que resulta no escore total do IQV, passando a variar de 0 a 30, sendo a melhor QV indicada pelos maiores valores. Para o cálculo dos escores de cada domínio, segue-se o mesmo procedimento do IQV total (FERRANS e POWERS, 1985).

As autoras do teste (Ferrans e Powers), não estabeleceram um escore de corte para o IQV. No estudo de Yamada (2001), propõe-se uma categorização de escore assim distribuída: 24 a 30 (QV muito boa); 18 a 24 (QV boa); 12 a 18 (QV regular); 6 a 12 (QV ruim); e 0 a 6 (QV muito ruim).

Outro instrumento desenvolvido para fazer uma verificação periódica da qualidade de vida é o Hexágono de Kertesz (Quadro 14), composto de um diagrama cujos vértices representam os seguintes aspectos relacionados ao estilo de vida: (1) alimentação, (2) atividade física, (3) tempo de repouso e relaxamento, (4) espaço para lazer e diversão, (5) relação com o trabalho e (6) relação com os amigos (KERTESZ e KERMAN, 1985 apud LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2004).

Além disso, percebe-se outra pontuação, que significa: Ponto 0 (que está no centro do hexágono): carência total, descuido severo; Ponto 1: pouquíssima atenção; Ponto 2: um pouco melhor, mas insuficiente; Ponto 3: aceitável; Ponto 4: satisfatório; Ponto 5: ótimo. Ligam-se os pontos atribuídos a cada aspecto, e em seguida, é sombreada a área que foi delimitada pelos pontos. Quanto mais preenchido estiver o hexagrama, melhor estará a qualidade de vida do indivíduo.

### Hexágono de Kertesz



**Quadro 14 – Hexágono de Kertesz**

Fonte: Adaptado por Limongi-França e Rodrigues (2002)

O que se pode observar em comum entre os quatro instrumentos apresentados (WHOQOL Bref; Escala Adaptada de Qualidade de Vida de Flanagan; Índice de Qualidade de Vida de Ferrans e Powers; e Hexágono de Kertesz), é que embora sejam instrumentos de avaliação de qualidade de vida de forma generalizada, não sendo específica para o trabalho, todos apresentam questões ligadas ao trabalho, além de serem comumente utilizados em estudos de avaliação de QVT por algumas organizações. Isso leva a crer que a percepção de qualidade de vida de um indivíduo está intimamente relacionada com a satisfação que sente no trabalho, com o contexto de sua vida laboral.

Em relação à área de saúde, a título de revisão de literatura, um dos instrumentos genéricos mais utilizados é o Medical Outcomes Study 36-item Short-Form Health Survey (MOS SF 36), o qual, segundo Ciconelli (1999), tem sido empregado em estudos da população geral e em pacientes diabéticos, com doenças pulmonares, problemas cardíacos, entre outros. O SF 36 é constituído por oito dimensões: capacidade funcional, aspectos físicos, dor, aspectos sociais, saúde mental, aspectos emocionais, vitalidade e aspecto geral de saúde. Os instrumentos específicos destinam-se a medir o impacto, na vida cotidiana, de doenças crônicas, como câncer, diabetes e asma; de condições específicas, como capacidade funcional, podendo também serem direcionados a determinados tipos de população, como idosos e crianças (MINAYO; HARTZ e BUSS, 2000). Exemplos de instrumentos específicos para a saúde são o WHOQOL OLD, para avaliar a QV de idosos, o Functional Living Index Cancer (FLIC), para pacientes portadores de câncer e o Seattle Obstructive Lung Disease Questionnaire, para a avaliação de QV de pacientes portadores de distúrbios pulmonares, além de outros tantos instrumentos (SCHMIDT, 2004).

Quanto aos instrumentos de avaliação da qualidade de vida no trabalho, Limongi-França e Rodrigues (2002) adaptaram o Modelo de QVT de Walton para uma escala de percepção dos indivíduos quanto à QVT, conforme exposto no Quadro 15.

Para a avaliação, são somados todos os pontos. O número máximo possível é 220. Em seguida, divide-se o total por 22; serão obtidas assim notas de 0 a 10 na seguinte escala de satisfação:

- 1 → 0: totalmente insatisfeito
- 2 → 0,5 a 3: muito insatisfeito
- 3 → 3,5 a 4,5: insatisfeito
- 4 → 5 a 7: moderadamente satisfeito
- 5 → 7 a 8,5: satisfeito
- 6 → 8,5 a 9,5: muito satisfeito
- 7 → 10: totalmente satisfeito

### Escala de Walton para Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho

Atribua nota de 0 a 10 nos aspectos a seguir relacionados, considerando sempre sua opinião sobre o grau de satisfação com os seguintes indicadores:

Compensação justa e adequada

- ( ) salário e remuneração
- ( ) jornada de trabalho

Condições de trabalho

- ( ) ambiente físico
- ( ) salubridade e conforto ambiental

Uso e desenvolvimento de capacidades

- ( ) autonomia no trabalho
- ( ) estima (ser querido no trabalho)
- ( ) capacitação múltipla
- ( ) informações sobre o trabalho

Oportunidade de crescimento e segurança

- ( ) carreira
- ( ) desenvolvimento pessoal
- ( ) estabilidade no emprego

Integração social na organização

- ( ) ausência de preconceito (diversidade)
- ( ) habilidade social
- ( ) valores comunitários

Cidadania

- ( ) direitos garantidos
- ( ) privacidade na vida pessoal
- ( ) imparcialidade

Trabalho e espaço total de vida

- ( ) liberdade de expressão
- ( ) vida pessoal preservada
- ( ) horários previsíveis

Relevância total do trabalho

- ( ) imagem da empresa junto a sociedade de classificação
- ( ) responsabilidade social da empresa

Total de pontos: \_\_\_\_\_

#### Quadro 15 – Escala de Walton para percepção de QVT

Fonte: Adaptada por Limongi-França e Rodrigues (2002)

## **4. GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

### **4.1 Aspectos e Estratégias da Gestão dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

A importância crescente do capital humano como fonte de vantagem competitiva tem encorajado as empresas a adotarem estratégias focadas em atrair, motivar, recompensar e reter as pessoas certas, em todos os níveis da organização. É caro substituir conhecimento e talento e hoje, as condições competitivas do mercado têm que estar alinhadas à preocupação com os funcionários, clientes e acionistas. A cultura corporativa de uma empresa é um sistema compartilhado de valores e crenças entre os funcionários, oferecendo orientação sobre como pensar e agir. Devido a seu efeito acentuado sobre o comportamento e a eficácia dos funcionários, as empresas estão cada vez mais reconhecendo que a cultura corporativa pode diferenciá-las dos concorrentes.

Em conseqüência, amplia-se a complexidade da Gestão de Recursos Humanos nas organizações, que deve exercer uma função estratégica, no sentido de fazer do fator humano um diferencial de competitividade e qualidade. Neste quadro, legitimam-se os esforços da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas” (FERNANDES, 1990, p.45-46).

A implantação de um programa de QVT, embora seja única a cada empresa, a título de sistematização, requer o estabelecimento de algumas fases que, independentemente das características particulares, aplicam-se a todas as empresas. A tipologia delineada pela equipe de estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, Canadá (JOHNSTON et al, 1981), propõe as fases específicas de sensibilização, preparação, diagnóstico, concepção e implantação do projeto, avaliação e difusão, para o desenvolvimento de experiências com QVT (Quadro 16).

### Fases da Implantação Estratégica do Programa de QVT

- a) **Sensibilização:** é a fase em que os representantes da organização, do sindicato e consultores trocam suas respectivas visões sobre o conjunto das condições de trabalho e seus efeitos sobre o funcionamento da organização, e buscam juntos os meios de modificá-las.
- b) **Preparação:** é a fase onde são selecionados os mecanismos institucionais necessários à condução da experiência, formando-se a equipe do projeto, estruturando os modelos e os instrumentos a serem utilizados.
- c) **Diagnóstico:** esta fase compreende dois aspectos: a coleta de informações sobre a natureza e funcionamento do sistema técnico, e o levantamento do sistema social em termos de satisfação que os trabalhadores envolvidos experimentam sobre suas condições de trabalho.
- d) **Concepção e implantação do projeto:** à luz das informações colhidas na etapa precedente, a equipe do projeto, dispendo de um perfil bastante preciso da situação, estabelece as prioridades e o cronograma de implantação da mudança relativa a aspectos que se mostraram passíveis de melhorias em termos de:
  - tecnologia: métodos de trabalho, fluxos, equipamentos, etc;
  - novas formas de organização do trabalho: equipes semi-autônomas autogerenciadas;
  - métodos de gestão: supervisão, tomada de decisão, controle de execução, etc.;
  - práticas e políticas de pessoal: formação, treinamento, avaliação, reclassificação, remanejamento e remuneração;
  - ambiente físico: segurança, higiene, fatores de estresse, etc.;
- e) **Avaliação e difusão:** embora a avaliação imediata de tais projetos constituam-se em tarefa difícil pela dificuldade de informações confiáveis, é necessária para prosseguir a implantação das mudanças além do grupo experimental, bem como posterior difusão para os outros setores.

#### Quadro 16 - Fases da Implantação Estratégica do Programa de QVT

Fonte: Adaptado de Johnston et al (1981)

Alguns autores têm feito recomendações sobre a implantação de programas de QVT. Guest (1979) considera a competência de nível gerencial como condição básica de tais programas. De acordo com seu ponto de vista, além da competência, o comprometimento da alta administração com os objetivos do programa de QVT é vital para o êxito de tais intervenções. Outro ponto crucial reside na preparação dos gerentes para as mudanças decorrentes da implantação do programa, por envolverem um espaço maior para a participação dos empregados e incluírem novas modalidades de tomada de decisão nos moldes do estilo consultivo.

Fernandes (1996) faz as seguintes recomendações sobre a implementação dos

programas de QVT:

- não fiquem limitados a certos grupos na organização, mas envolvam todos os níveis e áreas;
- não devem ser implantados sem um conhecimento teórico e técnico do assunto, fundamentado na literatura especializada;
- sejam implantados a partir de uma necessidade da organização, e não inspirados pela moda;
- incluam estratégias de resolução dos problemas organizacionais, através de métodos participativos;
- procurem envolver melhorias no meio-ambiente de trabalho em termos físicos, mas sem descuidar de aspectos tecnológicos e psicossociais;
- sistema de recompensas seja reestruturado, de modo que os ganhos advindos da participação sejam partilhados pelos empregados;
- as pessoas sejam treinadas para nova abordagem de resolução de problemas e, especialmente as chefias, para aceitarem a participação dos empregados;
- se efetivem mudanças no comportamento administrativo e na natureza do clima das organizações, de modo a aprimorar a cultura organizacional.

Segundo Quelhas e Morgado (1993), a abertura dos mercados, a maior competição e mesmo o desgaste dos modelos tradicionais de gestão tornaram-se incentivos que estimulam a prática dos programas de QVT nas empresas. Para Regis e Lopes (2001), a decisão de melhorar a QVT nas empresas, por si só, não é suficiente. É preciso que haja o estabelecimento de critérios apropriados para a avaliação do nível de qualidade de vida nas organizações, sendo esta etapa anterior à promoção dos programas de QVT. Zorzi (1991) sustenta que um programa de QVT deve desenvolver estratégias visando melhorar o desempenho do trabalhador, entre outros fatores. Neste contexto, algumas fontes devem servir de referência, como a pesquisa, a experiência e mesmo a observação, a fim de que determinados princípios não sejam minimizados.

Retomando a Regis e Lopes (2001), os programas de QVT se constituem nos elos de uma nova engrenagem que pretende transformar as antigas formas organizacionais em empresas holísticas, as quais, nos últimos anos, vêm cristalizando-se com características bem definidas, como os seus limites indefinidos

e o seu caráter global. Nas organizações holísticas, o planejamento é substituído pela intuição, a organização formal pela flexibilidade, a chefia pela liderança e o controle, pelos valores, ou seja, trata-se de um novo paradigma não só do que se entende como gestão, mas também, e principalmente, como organização (RIBEIRO, 1992). Paralelamente, conceitos de ecologia empresarial, como o resgate da ética nas empresas, a estimulação da integridade pessoal, a constatação e a análise dos seres humanos interagindo entre si e com o ambiente começam a ser incorporados pelas novas formas organizacionais (MARINUZZI e FAJARDO, 1994). Para estes autores, a ecologia empresarial busca harmonizar e equilibrar os vários subsistemas que compõem a organização, onde pessoas, tarefas e ambiente atuam em parceria para o desenvolvimento das organizações e dos seres humanos que as compõem.

Para Silva e De Marchi (1997), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Em contrapartida, as empresas se beneficiariam com uma força de trabalho mais saudável, apresentando menor absenteísmo e rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e por último, um melhor ambiente de trabalho.

Na visão de Albuquerque (1995), a aplicação dos programas de qualidade de vida no trabalho tem sido inadequada:

Existe uma grande distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médio e longo prazos são esquecidos. Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas conseqüências na saúde das pessoas e da organização [...] QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional. O trabalho focado em serviço social e saúde é muito imediatista. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual, não só concreto e imediato. O excesso de

pragmatismo leva ao reducionismo. QVT deve estar num contexto mais amplo de qualidade e de gestão. (ALBUQUERQUE apud LIMONGI-FRANÇA e ASSIS, 1995, p. 28-29).

Os dados apresentados a seguir (Quadro 17) fazem parte de pesquisa de campo realizada por Limongi-França (1996) sobre indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho, em 20 empresas fabris com até 500 funcionários, e certificadas pelo ISO 9000.

### **Indicadores Empresariais de Qualidade Vida no Trabalho**

- O gerenciamento do estresse é percebido como um nível de tensão moderado, mais acentuado no nível gerencial, que não é administrado adequadamente pelas empresas. Todos os segmentos consideram muito importante programas de qualidade de vida para a obtenção de resultados empresariais.
- A maioria das empresas não possui diretoria de gestão de qualidade de vida. Quando há uma diretoria responsável, está ligada a recursos humanos e qualidade.
- Existe poder decisório para QVT na maioria das empresas pesquisadas, com ênfase no nível de direção, sugerindo ações mais estratégicas.
- As áreas específicas envolvidas em QVT estão concentradas em recursos humanos e saúde. Na área de qualidade, uma empresa associou QVT ao Programa 5S.
- A maioria das empresas têm funcionários especialmente envolvidos com atividades de QVT, em geral equipes formadas por uma a cinco pessoas. Algumas empresas menores relataram ter equipes com mais de dez funcionários, o que indica boa mobilização organizacional para ações e programas de QVT.
- Quanto aos métodos para levantar necessidades de QVT, uma pequena parcela estabelece procedimentos por meio de frequência de acidentes de trabalho, movimentos no ambulatório, diagnóstico de clima e auditoria interna.
- As atividades de QVT, em sua maioria, não têm duração prevista. Podem variar de duas horas a três anos. Houve duas indicações de duração contínua.
- Na maioria das empresas, a destinação da verba orçamentária para QVT não é específica. As que destinam, os critérios são variados: departamento, projeto e genérico.
- Apenas uma pequena minoria (20%) das empresas calcula o investimento em QVT sobre o faturamento anual. As porcentagens vão de 0,01% a 1,5% da folha de pagamento mensal.
- Só um terço das empresas possui atividades formais denominadas de QVT, entre elas, as mais citadas são as campanhas e palestras. Melhoras no posto de trabalho e mudanças administrativas também são citadas.
- A maioria das empresas não controla os resultados associados à QVT. Entre as que o fazem, os controles referem-se à saúde e à doença, com dados obtidos por meio de questionários e controles numéricos. Os comitês de avaliação aparecem em quase metade das empresas como instrumento de avaliação. Em geral, as empresas assinalaram múltiplas ferramentas de controle.
- Os programas e ações de QVT têm valor para a política de negócios da empresa. As respostas positivas foram maiores com relação a todas as outras questões. Os motivos apontados associam-se à empresa como um todo, à imagem institucional, ao envolvimento dos empregados e à auditoria de clientes externos.

#### **Quadro 17 – Indicadores Empresariais de QVT**

Fonte: Adaptado de Limongi-França (1996)

Corroborando os indícios de que os programas e ações de QVT praticados pelas organizações via de regra não contemplam os aspectos das relações humanas, da utilização e desenvolvimento de habilidades, da preservação da vida privada, foi realizada uma pesquisa (NISHIMURA; SPERS e GIULIANI, 2007) sobre as práticas de QVT usualmente promovidas pelas organizações. O universo da pesquisa contempla empresas públicas e privadas que receberam o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida em 2005 e 2006. Conforme dados da ABQV (2007), as principais ações de QVT presentes nos programas das empresas premiadas no período de análise são:

- Realização de exames periódicos;
- Reeducação alimentar;
- Ginástica laboral e fisioterapia no trabalho;
- Saúde bucal;
- Saúde da mulher;
- Combate ao estresse e ao sedentarismo;
- Campanhas de vacinação;
- Prevenção de doenças infecto-contagiosas e sexualmente transmissíveis;
- Combate ao tabagismo e à dependência química;
- Campanhas de segurança no trabalho para a prevenção de acidentes;
- Estudo das condições ergonômicas no trabalho;
- Promoção de atividades de cultura, de lazer e de responsabilidade social;
- Estudo da cultura e do clima organizacional;
- Promoção de eventos alusivos à datas importantes, sociais e de saúde;
- Terapias holísticas (massagens, acupuntura e outras)

No entanto, os resultados da pesquisa também permitem uma leitura de aspectos positivos encontrados nos programas, que são referenciados pela literatura como altamente recomendáveis nos programas de QVT. Em termos gerais, os programas das empresas premiadas apresentaram os seguintes elementos:

- Respaldo por um referencial teórico consistente de QV e QVT
- Contratação de consultoria especializada para o diagnóstico do programa e capacitação da equipe envolvida com o mesmo
- Envolvimento da alta direção (Diretoria Técnica, de Administração e Finanças,

Recursos Humanos)

- Inserção do programa no Planejamento Estratégico da empresa
- Definição de qualidade de vida referenciando saúde física e mental, saúde social, emocional, profissional, intelectual e espiritual
- Aplicação de instrumentos e de indicadores de avaliação de QV e QVT (internos, através de exames periódicos e questionários; e externos, utilizando o questionário e as definições da Organização Mundial da Saúde)

Aplicação de mensuração dos resultados auferidos com os Programas.

Cozzo e Batista (2007), pesquisadores do NEST – Núcleo de Educação e Saúde no Trabalho, da Universidade Federal Fluminense, referem que os programas de qualidade de vida podem ser de vital importância para o desenvolvimento eficaz das organizações, bem como para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Neste sentido, realizaram um estudo com o objetivo de identificar quais são as ações praticadas pelas organizações nos programas de qualidade de vida, e quais os benefícios diretos e indiretos aos trabalhadores e às próprias organizações.

O estudo caracterizou-se por uma pesquisa descritiva, utilizando-se de método exploratório e com característica transversal, visando determinar as práticas presentes e as opiniões da população estudada. A população foi composta por profissionais de organizações públicas e privadas do Brasil, formada por gerentes e diretores das áreas de: Recursos Humanos, Treinamento, Diretoria Administrativa e Departamento Pessoal, sendo as organizações associadas à Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD) . A amostra foi composta por 1.250 organizações em todo o Brasil, que responderam o questionário, enviado em formato eletrônico, conforme orientação, sendo que depois de aplicados os critérios de exclusão o número final de questionários tabulados devidamente preenchidos foi de 1.000 (mil). O ramo de atividade predominante foi o de Serviços (57,3%), seguido pela Indústria (34,1%).

Os resultados auferidos com a pesquisa demonstram que 97% das organizações acreditam que os programas de qualidade de vida no trabalho são importantes ou muito importantes, porém, 41% ainda não aplicam. Quando questionados sobre os

benefícios dos programas, 98% das organizações acreditam nos benefícios para o trabalhador e para a empresa. Com relação aos motivos da não implantação, 56,8% não implantam programas de qualidade de vida por motivos culturais da organização, e 40,7% não implantam esses programas por terem custos elevados. Quando questionados sobre o tipo de ações: 73,8% das organizações têm ações voltadas à ergonomia, 66,4% têm a atividade física implantada, e a gestão do stress é praticada em 33,7% das organizações pesquisadas. Com relação ao tipo de atividade física oferecido, a ginástica laboral acontece em 57,7% das organizações pesquisadas e 39,3% das organizações tem programas relacionados a jogos esportivos e recreativos (COZZO e BATISTA, 2007).

O foco da implantação dos programas de qualidade de vida teve como principais respostas: 71,8% integração, 57,1% aumento da produtividade, 50,1% redução de acidentes de trabalho, e 44,5% estão focados na redução do absenteísmo. Para 83,5% dos entrevistados, a satisfação do trabalhador é um dos principais benefícios para a organização. Já para os trabalhadores, dentre os principais benefícios está a motivação, com 77,7%, porém, logo em seguida a prevenção de doenças que pode ser um fator importantíssimo na redução do absenteísmo. Os retornos financeiros dos programas de qualidade de vida são mensurados em 63,8% das organizações. Das organizações que avaliam quantitativamente esses programas, 58,8% utilizam a diminuição do absenteísmo como fator de avaliação, 52,2% utilizam a avaliação do desempenho diário dos colaboradores e 47,7% avaliam o custo-benefício. (COZZO e BATISTA, 2007).

Para os autores, o estudo traz indicadores de que é necessário o investimento no capital humano para um bom andamento do negócio das organizações, sendo que estas estão progressivamente se conscientizando da importância do lado humano na gestão empresarial e da importância da implantação de ações e programas de qualidade de vida.

Alberto Ogata, presidente da ABQV – Associação Brasileira de Qualidade de Vida, aponta que a qualidade de vida como ferramenta de gestão nas organizações, diante do cenário econômico atual, constitui-se em grande desafio aos gestores de recursos humanos, saúde e benefícios. Neste contexto, refere que ao se falar em

QVT nas organizações, a primeira pergunta que surge é: "Qual é o retorno de investimentos que a empresa efetivamente terá com o programa?"

Em resposta à essa questão, Ogata (2005) pondera que os custos com os planos de assistência médica são crescentes, devido a fatores como o envelhecimento da população e a evolução tecnológica dos métodos de tratamento e diagnóstico. E estes custos passam a representar parte expressiva da folha de pagamento das empresas. Segundo o autor, estudos recentes demonstram que os fatores relacionados a estilo de vida (tabagismo, estresse, sedentarismo, obesidade) são responsáveis por cerca de um quarto dos custos de assistência médica, e estes fatores ainda são responsáveis por aumento elevado das ausências ao trabalho por doença. Relatos americanos demonstram que há economia de cinco dólares em redução do absenteísmo por cada dólar investido em programas de promoção de saúde. Além disso, observou-se nestes programas a redução de 26% nos gastos com assistência médica e de 30% nos gastos com reabilitação.

No Brasil, ao mesmo tempo que se discute a reforma da previdência social e meios de diminuir o rombo que esta representa aos cofres públicos, constata-se que se gastou em 2000 mais de dois bilhões de reais com doenças ocupacionais. Deste modo, investir em programas de promoção de saúde e qualidade de vida permite considerável economia, em termos de reduções em custos de assistência médica, licenças-saúde e doenças ocupacionais. (OGATA, 2005).

Salienta o autor que "nos dias de hoje, não se admite que as ações em qualidade de vida sejam feitas unicamente como um modismo ou para melhorar a imagem da empresa". E de acordo com Limongi-França (2003), observa-se maior disposição para o trabalho, melhoria do clima interno, maior comprometimento, fidelidade à empresa e atração pelos benefícios quando os métodos de gestão incorporam os conceitos de qualidade de vida no trabalho. Deste modo, pode-se afirmar que a gestão utilizando conceitos e práticas em qualidade de vida traz respostas amplamente positivas em termos de produtividade e melhores resultados econômicos (OGATA, 2005).

## **5. METODOLOGIA DO ESTUDO**

O presente capítulo apresenta a metodologia do estudo, procurando elucidar as ações adotadas para a realização do trabalho empírico. Ele está composto pelas seções: tipologia do estudo, procedimentos metodológicos, processo de seleção dos periódicos e dos anais, processo de identificação e seleção dos artigos e definição das categorias de análise eleitas no estudo.

### **5.1 Tipologia do Estudo**

Trata-se de um estudo bibliográfico de abordagem qualitativa. Este tipo de estudo, segundo Gil (2002), abrange a leitura, análise e interpretação de conteúdos de livros, periódicos, textos legais, documentos mimeografados ou xerocopiados, mapas, fotos, manuscritos etc. Trata-se de uma análise atenta e sistemática que se faz acompanhar de anotações e fichamentos. Seu objetivo é levar ao conhecimento das diferentes contribuições científicas disponíveis sobre determinado tema. Estudos desta natureza dão suporte a todas as fases de qualquer tipo de pesquisa, uma vez que auxilia na definição do problema, na determinação dos objetivos, na construção de hipóteses, na fundamentação da justificativa da escolha do tema e na elaboração do relatório final.

De acordo com Chizzotti (1991), a pesquisa qualitativa privilegia algumas técnicas que coadjuvam a descoberta de fenômenos latentes, como a observação participante, história ou relatos de vida, análise de conteúdo, entrevistas não diretivas, entre outras, que reúnem um conjunto qualitativo de informações. O autor comenta (p.85) que estas técnicas podem ser desenvolvidas “observando a vida cotidiana em seu contexto ecológico, ouvindo narrativas, lembranças e biografias, e analisando documentos”, obtendo-se um volume qualitativo de dados, originais e relevantes, não filtrados por conceitos operacionais e nem por índices quantitativos. O autor argumenta, também, que na pesquisa qualitativa a utilização destas técnicas não deve construir um modelo único, exclusivo e padronizado, ao contrário, deve “possibilitar a criação que mobiliza a acuidade inventiva do pesquisador, sua habilidade artesanal e perspicácia para elaborar a metodologia adequada ao campo da pesquisa, ao problema eleito” .

Ainda de acordo com o autor, não é incomum que algumas pesquisas qualitativas não descartem a coleta de dados quantitativos, principalmente na etapa exploratória, possibilitando a dimensão descritiva do estudo.

## 5.2 Procedimentos Metodológicos do Estudo

O universo da produção bibliográfica que compôs o estudo compreende as publicações de artigos veiculados nos periódicos e anais nacionais, Qualis CAPES A, da área de Administração, Contabilidade e Turismo, no período de 2000 a 2007. A busca realizada no site da CAPES, em julho/2008, apurou a existência de 72 periódicos e 14 anais no âmbito nacional, conforme Apêndice A.

### 5.2.1 O processo de seleção dos periódicos

Tendo em vista os propósitos do estudo, optou-se por incluir os periódicos do campo específico da área de Administração, excluindo as áreas de Turismo e Contabilidade. A aplicação deste critério desenvolveu-se através de pesquisa manual realizada em cada periódico, constante da base CAPES na pretendida área, no sentido de se operacionalizar a referida eliminação. Neste sentido, os periódicos selecionados para compor a base do estudo estão apresentados no quadro 18 a seguir:

#### **Relação dos Periódicos Integrantes do Estudo**

BBR: Brazilian Business Review (FUCAPE Business School);  
 Cadernos EBAPE - BR (FGV);  
 O&S: Organizações e Sociedade (Escola de Administração da UFBA);  
 RAC Eletrônica (ANPAD);  
 RAC: Revista de Administração Contemporânea (ANPAD);  
 RAE Eletrônica (FGV);  
 RAE: Revista de Administração de Empresas (FGV);  
 RAM: Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie);  
 RAP: Revista Brasileira de Administração Pública (FGV);  
 RAUSP: Revista de Administração (FEA/USP);  
 REAd: Revista Eletrônica de Administração (Escola de Administração da UFRGS)

#### **Quadro 18 – Relação dos Periódicos do Estudo**

Fonte: Elaboração própria

### **5.2.2 Relação dos anais do estudo**

No tocante aos anais nacionais da área de Administração, optou-se por incluir: o EnEO – Encontro Nacional de Estudos Organizacionais; o EnGPR – Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho e o EnANPAD - Encontro Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração. Embora este último esteja classificado como evento internacional, foi incluído dada a sua relevância e expressão na área pretendida.

### **5.2.3 O processo de seleção dos artigos**

Esta coleta compreende a recolha dos artigos científicos publicados através dos veículos amostrados nos itens 5.2.1 e 5.2.2. Esta atividade foi realizada através da pesquisa documental. Gil (1999) comenta que a pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica, diferindo-se desta apenas na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica utiliza as contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

Este autor considera ainda a existência do que chama de documentos da primeira mão e de documentos da segunda mão. O primeiro tipo de documentos envolve aqueles que não receberam qualquer tratamento analítico, como por exemplo, documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, gravações, etc. O segundo tipo de documentos diz respeito àqueles que, de alguma forma, já foram analisados, tais como relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas, entre outros.

Foster (1994) apud Roesch (2007), comenta que documentos têm um valor em si mesmo – representam estruturas. Sua análise permite o entendimento de situações específicas, permite conceituar com base em diferentes visões e contrasta com métodos que se propõem a testar hipóteses. A pesquisa documental parte de uma visão de fora, em que o pesquisador se distancia da realidade pesquisada e utiliza instrumentos estruturados em conceitos teóricos para apurar objetivos específicos do seu estudo.

De acordo com a ABNT.NBR 6022 (2003, p.2), artigo científico é parte de uma publicação com autoria declarada, que apresenta e discute idéias, métodos, técnicas, processos e resultados nas diversas áreas do conhecimento. Marconi e Lakatos (1991) comentam que os artigos científicos têm as seguintes características: não se constituem em matéria de um livro; são publicados em revistas ou periódicos especializados; permitem ao leitor, por serem completos, repetir a experiência.

O processo de identificação dos artigos que compuseram a produção bibliográfica iniciou-se pela organização dos periódicos e anais dentro da dimensão ano de publicação. A partir desta dimensão, seguiram-se os seguintes passos:

- primeiramente, foram selecionados, por discernimento, artigos que abordassem o indivíduo em contexto de trabalho, resultando num expressivo número de artigos (228 no total, sendo 53 em periódicos e 175 em anais);
- em seguida, foram definidas palavras-chaves que deveriam estar indexadas nos elementos pré-textuais “título” ou “resumo”. Estas palavras foram: **qualidade de vida no trabalho** e **saúde do trabalhador**. Esta seleção resultou em 80 artigos no total (18 em periódicos e 62 em anais);
- dado ao estudo priorizar o enfoque qualitativo, demandando análise categorial dos artigos em profundidade, optou-se por restringir a seleção aos artigos que contivessem a palavra-chave **qualidade de vida no trabalho** no **título**, o que resultou num quantitativo de 51 artigos (13 em periódicos e 38 em anais);

Neste contexto da seleção dos artigos, ainda cabem as seguintes observações:

- os periódicos BBR: Brazilian Business Review, O&S: Organizações e Sociedade, RAC Eletrônica, RAE: Revista de Administração de Empresas e RAM: Revista de Administração Mackenzie não tiveram enquadramento de artigos neste critério;
- no tocante ao EnANPAD, foram selecionados apenas artigos publicados nas seções temáticas GPRA – Gestão de Pessoas, GPRB – Relações de Trabalho e EORB – Comportamento Organizacional. Posteriormente ao processo de seleção dos artigos, constatou-se a existência de mais quatro artigos sobre a temática QVT, que foram publicados em edições distintas do Encontro, nas seções MKT – Marketing, GOL – Gestão de Operações e Logística, GSA – Gestão Social e Ambiental, e APS – Administração Pública e Gestão Social. Tais artigos não foram computados na seleção do estudo;

- EnANPAD publicou, em edições distintas, dois artigos na temática QVT que foram produzidos no Canadá e traduzidos para o Português. Tendo em vista que o escopo deste estudo refere-se à produção bibliográfica nacional, estes artigos foram excluídos da seleção.
- uma última observação refere-se à concomitância de dois artigos, encontrados simultaneamente em periódicos e nos anais do EnANPAD. Optou-se por considerá-los apenas na seleção de artigos dos periódicos RAC e Cadernos-EBAPE, evitando-se a duplicidade de análises.

A partir destes indicadores, foi possível identificar os periódicos e os correspondentes artigos que comporiam a publicação bibliográfica a ser analisada. O quadro demonstrativo da seleção dos artigos encontra-se no Apêndice B.

#### **5.2.4 Análise da produção bibliográfica**

Diante dos pressupostos associados à pesquisa qualitativa, elegeu-se a análise de conteúdo como técnica de análise da produção bibliográfica. Segundo Bardin (1977) apud Chizzotti (1991), a técnica se aplica à análise de textos escritos ou de qualquer comunicação reduzida a um texto ou documento. Seu objetivo é compreender criticamente o sentido das manifestações (escritas ou orais), ocultas ou explícitas. Para alcançar este objetivo, recorre-se ao processo de decodificação. De acordo com Chizzotti (1991), a decodificação de um texto pode utilizar-se de vários procedimentos: análise lexical, análise da enunciação, análise de conotações, análise de categorias, entre outros.

No presente estudo foi adotada a análise de categorias, no sentido de apreender conteúdos qualitativos explícitos e implícitos na produção bibliográfica sobre o assunto QVT. Justifica-se também que os procedimentos de análise de conteúdo permitem a criação de indicadores quantitativos necessários para disponibilizar resultados (ROESCH, 2007).

Corroborando, Flick (2004) afirma que a análise do conteúdo é um dos procedimentos clássicos para analisar o material textual, não importando qual a origem desse – desde produtos da mídia a dados de entrevistas. Destaca que um de seus aspectos essenciais é o emprego de categorias.

### 5.2.5 Categorias de análise da produção bibliográfica

As categorias de análise são necessárias para organizar os procedimentos a serem aplicados. Roesch (2007) associa o seguinte comentário sobre esta fase da pesquisa:

No decorrer da análise pode-se chegar a um ponto em que há dezenas de conceitos formulados. Estes devem ser agrupados, para que se possa reduzir o número de unidades de análise. O processo de agrupar conceitos que pertencem ao mesmo fenômeno é chamado de categorização (ROESCH, 2007, p.172).

Para o presente estudo foram eleitas as seguintes categorias de análise:

- Dimensão teórico-conceitual
- Proposta do estudo
- Utilização de modelos e instrumentos
- Metodologia utilizada
- Considerações finais

Estas categorias foram definidas tendo em vista os propósitos do estudo, bem como a partir de revisão da literatura sobre o assunto artigo científico. No estudo elas são consideradas elementos nucleares de uma produção bibliográfica, conforme comenta França (2003). Apoiou-se também nas orientações da ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas (2003).

Certamente, outras categorias de análise podem configurar num estudo desta natureza. Contudo, o fator tempo foi o elemento decisivo nesta etapa do trabalho.

Na dimensão **teórico-conceitual** procurou-se conhecer a orientação da literatura adotada; o ponto de vista sob o qual o assunto foi desenvolvido. Compreendeu também a apresentação da fundamentação teórica em seções e subseções (conforme orienta a NBR 6024, 2003). Foram analisadas as subcategorias: perspectiva teórica, citações diretas (transcrição literal de um texto ou parte dele) e citações indiretas (transcrição indireta de um texto ou parte dele).

A inclusão da subcategoria citação objetivou conhecer a menção no texto de informação extraída de outra fonte para esclarecer, ilustrar ou sustentar o assunto

apresentado.

### Dimensão Teórico-Conceitual

Perspectiva teórica	Citação direta	Citação indireta
---------------------	----------------	------------------

A categoria **proposta do estudo** incluiu análises pertinentes à concepção do mesmo, a partir dos objetivos e de sua finalidade. Foram analisadas as subcategorias: objetivo geral e contribuições.

### Proposta do Estudo

Objetivo geral	Contribuições
----------------	---------------

A categoria **utilização de modelos e instrumentos de QVT** teve a finalidade de identificar a adoção desta dimensão nos estudos analisados. Estes modelos e instrumentos compreendem aqueles tratados na revisão teórica do presente estudo (cap.3), além de outros que eventualmente poderiam estar presentes nos artigos analisados. Particularmente, esta adoção está relacionada a modos de intervenção do pesquisador para processos de coleta de dados.

A análise da categoria **metodologia utilizada** desdobrou-se sobre cinco subcategorias: tipologia do estudo; universo, processo amostral e sujeitos da pesquisa; campo empírico do estudo; instrumentos de coleta de dados utilizados e análise dos dados coletados. Procurou-se conhecer a descrição dos métodos, materiais, técnicas e instrumentos utilizados visando reconhecer a possibilidade de repetição do experimento ou estudo com a mesma exatidão por outros pesquisadores.

### Metodologia Utilizada

Tipologia do estudo	Processo amostral e sujeitos	Campo empírico	Instrumento de coleta de dados	Análise dos dados
---------------------	------------------------------	----------------	--------------------------------	-------------------

A categoria **considerações finais** desdobrou-se em principais resultados e recomendações do estudo. O foco da análise recaiu-se sobre a apresentação dos dados encontrados na parte experimental; os resultados do trabalho e ao confronto com dados encontrados na literatura; incluiu também a identificação de

recomendações ou sugestões para outras pesquisas na área.

### **Considerações Finais**

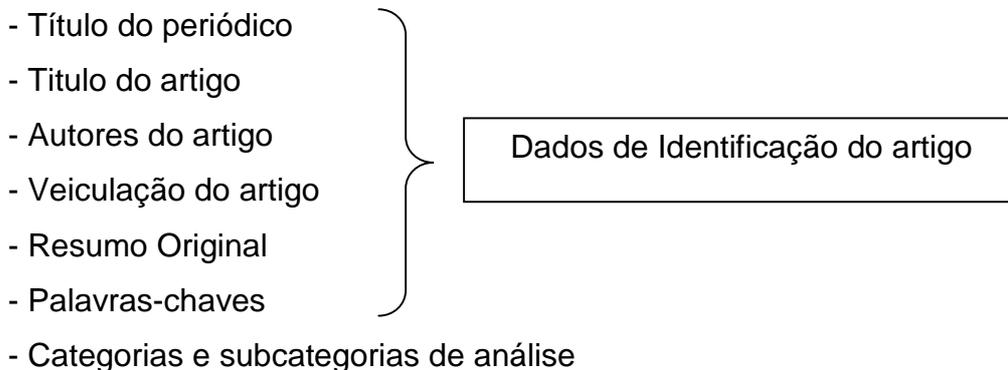
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
------------------------------	--------------------------------

O próximo capítulo apresenta a coleta dos dados, de acordo com as categorias de análise apresentadas.

## 6. APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Neste capítulo são apresentados os dados coletados através dos periódicos (parte A) e dos anais (parte B). De acordo com os critérios definidos no capítulo 5 o levantamento bibliográfico identificou 13 títulos provenientes de 6 periódicos e 38 títulos através de 3 anais.

Estes dados foram registrados em um formulário padrão (Apêndice C), contendo os seguintes campos:



### **Parte A – Coleta de dados dos periódicos**

#### **6.1 Apresentação dos Artigos Coletados Através dos Periódicos**

Dos 11 periódicos consultados 6 apresentaram artigos sobre o tema qualidade de vida no trabalho, tendo este termo identificado nos títulos. São eles: REAd, Rausp, RAP, RAC, RAE Eletrônica e Cadernos EBAPE. A relação dos artigos analisados neste contexto encontra-se no Apêndice D.

##### **6.1.1 Apresentação dos dados coletados no periódico REAd**

**Artigo 1:** *Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco*

**Autores:** Silvia Cauás Asfora  
Sônia Maria Rodrigues Calado Dias  
Departamento de Administração/Faculdade Boa Viagem

**Veiculação:** REAd, Edição 49, v. 12, n. 1, jan/fev. 2006

**Resumo Original:** Qualidade de Vida no Trabalho é uma abordagem recente (1950), que leva em conta duas dimensões que cada vez mais demonstram estar intimamente entrelaçadas: Bem-Estar e Desempenho no Trabalho. O objetivo desse estudo é investigar e conhecer qual a definição do construto Qualidade de Vida no Trabalho QVT na percepção dos policiais militares de quatro batalhões da Polícia Militar de Pernambuco PMPE : 1º BPM

Batalhão de Polícia Militar , 11º BPM Batalhão de Polícia Militar , BPCoque Batalhão de Polícia de Choque e BPRP Batalhão de Polícia de Rádio Patrulha e o quanto eles percebem esses aspectos como atendidos no seu ambiente de trabalho. O estudo em questão caracteriza-se como exploratório e, portanto, não se prendeu a nenhum marco teórico específico, mas envolveu os diversos modelos existentes na investigação e identificação das dimensões mais significativas, na opinião dos respondentes, na determinação do que é Qualidade de Vida no Trabalho QVT. As estratégias utilizadas na pesquisa foram tanto quantitativas quanto qualitativas, utilizando-se para a coleta de dados o método de survey, entrevistas e análise documental. Na análise e interpretação dos dados foi utilizada a análise de clusters. O resultado da pesquisa revelou que o construto de QVT Qualidade de Vida no Trabalho para a população estudada pode ser definido a partir de dez dimensões BEM-ESTAR, INTERNALIZAÇÃO, RESPEITO, EMPREGO, DECISÃO, VALORIZAÇÃO, BENEFÍCIOS, PROMOÇÃO, EXPRESSÃO e INTEGRAÇÃO que foram nomeadas a partir da identificação do conteúdo subjacente a cada conjunto de variáveis manifestas em cada dimensão. Foram calculados também a importância para cada uma das dimensões. Não houve nenhuma dimensão considerada pouco ou nada importante, todas as dimensões foram avaliadas acima de razoavelmente importante. Assim, em linhas gerais, este trabalho, procurou apresentar a perspectiva dos policiais sobre quais as dimensões que compõem a QVT e com isso contribuir para a organização com dados que dêem subsídios à gestão e implantação de políticas e programas que tenham por objetivo melhorar a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares da Polícia Militar de Pernambuco.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho; polícia militar; satisfação; *survey*, análise de *clusters*

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Dimensão do trabalho	Marx (1969) Santos (1990)	
Processo decisório	Motta e Vasconcelos (2004)	
QVT: Fundamentos	Cherns e Davis (1975) Dyer e Hoffenberg (1975) Herrick e Maccoby (1975) Limongi-França (2003) Seashore (1975) Silva (2001)	Erickson (1993)
Modelos de QVT	Denis (1980) Hackman e Oldham (1975) Hackman et al. (1975) Lippitt (1978) Nunes (1999) Oliveira (2001) Thériault (1980) Walton (1975 e 1979) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	Belanger (1973) Huse e Cummings (sem data) Nadler e Lawler (sem data)

**PROPOSTA DO ESTUDO**

<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Investigar a definição de QVT na percepção dos policiais militares de quatro batalhões da PMPE, e o quanto eles percebem esses aspectos como atendidos no seu ambiente de trabalho.	Apresentar a perspectiva dos policiais sobre as dimensões que compõem a QVT, subsidiando a organização com dados para a implantação de programas para melhorar a QVT da PMPE.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Exploratório - Abordagem quantitativa e qualitativa - <i>Estudo de caso</i>	- Universo de 98 oficiais e 1659 praças, em quatro batalhões - Amostra por censo (88 oficiais) e aleatória (290 praças)	Polícia Militar de Pernambuco Comando Policial da Região Metropolitana (CPRM)	- Entrevistas - <i>Survey</i> (questionário estruturado com 118 questões abertas e fechadas (principal) - Pesquisa documental	- <i>Estatística descritiva</i> - Análise de <i>clusters</i> (conglomerados) - Teste de Wilcoxon

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Envolveu diversos modelos existentes para a definição das variáveis de QVT: Walton; Nadler e Lawler; Belanger; Werther e Davis; Lippitt; Huse e Cummings; Westley, estabelecendo relações destes com os resultados auferidos.

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definição de dez dimensões de QVT para o grupo: bem-estar, internalização, respeito, emprego, decisão, valorização, benefícios, promoção, expressão e integração).</li> <li>Todas as dimensões foram avaliadas acima de razoavelmente importantes.</li> <li>Destaca-se o desejo de valorização profissional e grande insatisfação em relação ao respeito, por parte da organização e da sociedade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O estudo é válido para a população estudada, e pode ser ampliado para outros batalhões, polícias militares de outros estados e países (estudos comparativos).</li> <li>Foi identificada a perspectiva dos funcionários da PMPE. Projetos para a implantação de programas de QVT deverão considerar também outras pesquisas, que identifiquem as perspectivas da instituição e da comunidade.</li> <li>Espera-se que o estudo venha a contribuir para a elaboração de um programa de QVT na Polícia Militar de Pernambuco.</li> </ul>

**Artigo 2:** *A Construção de um Instrumento de Coleta de Dados a Partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar – BEO, sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho*

**Autores:** Ana Cristina Limongi-França  
Andréa Yumi Sugishita Kanikadan

Programa de Pós-Graduação em Administração/Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade/Universidade de São Paulo - PPGA/FEA/USP

**Veiculação:** REAd, Edição 54, v. 12, n. 6, nov/dez. 2006

**Resumo Original:** O objetivo deste artigo é descrever a construção do instrumento de coleta de dados de uma pesquisa sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de inglês através da aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e organizacional – BPSO-96 combinado com o modelo de competência do bem-estar organizacional – BEO. O problema de pesquisa partiu da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de inglês, tendo em vista as condições contratuais heterogêneas, freqüentemente precárias e com grande diversidade de localização, carga de trabalho, história de vida e expectativas profissionais. A estrutura do instrumento análise foi organizada a partir dos indicadores BPSO-96 e dos fatores que formam a competência do bem-estar organizacional. Pôde-se verificar, por meio da combinação de modelos que o instrumento de coleta de dados deve alinhar desde a definição das variáveis a serem pesquisadas e seus respectivos indicadores até a concretização da pesquisa. É possível a partir da reavaliação do instrumento identificar e discutir o que pode ser melhorado ou mantido, gerando contínuo aperfeiçoamento e visão crítica dos modelos e do instrumento construído.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho; metodologia de pesquisa; educação; professores de inglês; condições de trabalho

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Modelos para análise de QVT	Belanger (1983) Hackman e Oldham (1975) Huse e Cummings (1985) Walton (1973) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	Benavides (2000) Goulart e Sampaio (1999)
Pesquisas em QVT por classes de profissionais	Andrade (1997) Benavides (2000) Honório et al. (2000 e 2001) Marassia (2000) Moraes et al. (2001) Nunes (1999) Paiva et al. (2002) Penteado (2003) Sant'Anna (2000) Silva (2004) Zavattaro (1999)	
QVT segundo o modelo de competências para o bem-estar organizacional e o BPSO-96	Albuquerque (2002) Drucker (1991 e 2000) Dutra (2001) Fischer (2002) Fleury e Lacombe (2003) Limongi-França (1996) Morgan (1996) Wright et al. (2001)	Dantas (sem data) Lippitt e Camacho (sem data)
QVT e a classe de professores	Berger e Luckman (1978) Ferreira (1998) Mendes (1995)	Limongi-França (2003)

	Morgan (1996) Roy et al. (2004) Sady (1996)	
--	---------------------------------------------------	--

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Descrever a construção do instrumento de coleta de dados de uma pesquisa sobre Gestão da QVT dos professores de inglês, através da aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e organizacional – BPSO-96 combinado com o modelo de competência do bem-estar organizacional – BEO.	Avaliar a percepção da QVT dos professores de inglês, tendo em vista as condições contratuais heterogêneas, frequentemente precárias e com grande diversidade de localização, carga horária, história de vida e expectativas profissionais. Atingir o status de instrumento validado de QVT.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Exploratório e descritivo - <i>Abordagem qualitativa e quantitativa</i>	- Universo: professores de inglês - Amostra intencional: 125 docentes, foram validados 91 participantes.	Cursos livres de inglês	- Questionário: instrumento descritivo com questões assertivas e de qualificação (principal) - observação direta extensiva	- Estatística descritiva - Uso do software <i>Statistical Package for Social Science</i> - SPSS

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Apresenta revisão literária de diversos modelos. Propõe um novo modelo de QVT: o modelo de análise biopsicossocial e organizacional - BPSO-96, conjugado com o modelo de competência do bem-estar organizacional - BEO.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pela percepção dos professores de inglês, a QVT é negligenciada nos vários aspectos em análise: saúde, carreira, gestão, novas competências</li> <li>• Mostrou-se pertinente a elaboração de um instrumento direcionado ao profissional em questão, devido às particularidades da profissão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O instrumento é aplicável, embora precise ser modificado em alguns aspectos, como a revisão da opção NA (não se aplica).</li> <li>• Recomenda-se a replicação do questionário em uma amostra maior, de modo que o modelo conceitual possa ser testado e validado.</li> </ul>

**Artigo 3:** *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Questão de Responsabilidade Social*

**Autores:** Leandra Fernandes do Nascimento – Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET/CE

Raimundo Wellington Araújo Pessoa – Universidade Estadual do Ceará – UECE

**Veiculação:** REAd, Edição 57, v. 13, n. 3, set/dez. 2007

**Resumo Original:** Trata-se de um estudo empírico-teórico que tem como propósito a análise da utilização do lazer como tecnologia capaz de contribuir para o aperfeiçoamento dos programas de qualidade de vida no trabalho, tendo como enfoque as práticas de atividades de lazer dos professores do CEFET/CE, e como estes as avaliam. Esta pesquisa contou com a participação de 63 docentes da instituição mencionada, utilizando o software Sphinx para a tabulação, apresentação e discussão dos principais resultados do estudo, analisando-os a luz das informações apresentadas no referencial teórico. Pretende-se apontar alguns caminhos possíveis de análise para se pensar os impasses contemporâneos no âmbito do lazer empresarial, tem o intuito de provocar novas reflexões acerca da temática, desejando assim desmistificar o preconceito existente nas empresas e procurando colocá-lo como sendo possível de ser utilizado no âmbito organizacional. Entende-se que o lazer nas organizações é capaz de contribuir significativamente na qualidade de vida do indivíduo no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização. Essa abordagem dada ao lazer, como aspecto relevante na qualidade de vida no trabalho, perpassa pela questão administrativa da organização, e de como esta o dispõe no seu planejamento no tocante as suas ações efetivas de Responsabilidade Social Empresarial.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho – QVT; lazer; responsabilidade social empresarial – RSE; tecnologia; organização.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
QVT: origem e evolução do conceito	Albuquerque e Limongi-França (1998) Bom Sucesso (1998) Fernandez-Ballasteros (1998) Limongi-França (1997) Limongi-França e Assis (1995) Manssour et al (2001) McGregor (1960) Rodrigues (1999) Viguera (2002) Walton (1973) Westley (1979)	Lolas (1997)
Programas de QVT (foco em lazer)	Pinto (1995) Santini (1993)	
QVT: cultura e clima organizacional	Fleury (1991) Signorini (2000)	
QV dentro e fora do trabalho	Butler (1997) Rodrigues (1994)	Handy (sem data) Sayles e Strauss (1969)
Lazer: correntes filosóficas, variáveis e o homem	Bramante (1998) Camargo (1992) Dumazedier (1973 e 1979) Fromer e Vieira (2003) Harahousou (2000) Marcellino (2000 e 2003) Medeiros (1980) Paiva (2003) Parraguez e Abin (2002) Requixa (1980)	Ispizua e Monteagudo (1998)

Tecnologia	Kast e Rosenzweig (1992) Walker (1962 e 1992)	Kast e Rozensweig (sem data)
Responsabilidade social empresarial	Aragão (2000) Ashley (2002) Ashley, Coutinho e Tomei (2000) Borger (2001) Carroll (1991) Gaioto (2001) Melo Neto e Froes (2001) Zadek (1994 e 1998)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Analisar a utilização do lazer como tecnologia para aperfeiçoar os programas de QVT, tendo como enfoque as práticas de lazer dos professores do CEFET/CE e como estes as avaliam.	Desmistificar o preconceito existente nas empresas, procurando justificar o lazer no âmbito organizacional, de forma a ser capaz de contribuir significativamente na qualidade de vida do indivíduo no trabalho.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Exploratório e descritivo - <i>Abordagem qualitativa e quantitativa</i> - Empírico-teórico - Estudo de caso - Pesquisa bibliográfica	- Universo de 293 docentes - Amostra probabilística por conveniência: 63 docentes	Centro Federal de Educação Tecnológica do Estado do Ceará- CEFET/CE	- Questionário fechado estruturado com 20 questões (principal) - Entrevista com Sindicato	- <i>Estatística descritiva</i> - Uso do software Sphinx

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Não fez uso desta dimensão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>O lazer de forma geral contribui para a QV dos profissionais.</li> <li>A freqüência aos espaços de lazer pelos docentes é baixa (73% declararam que não freqüentam), e 76% não são associados a instituições recreativas.</li> <li>Indagados sobre os resultados adquiridos com a prática do lazer, 87% dos docentes o relacionam à redução de estresse, 55% à melhoria da saúde, 54% à melhoria do relacionamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os docentes citam como necessária a elaboração de políticas de lazer para os professores e servidores como um todo.</li> <li>Percebeu-se desinformação a respeito dos clubes já conveniados com a Associação – ASSETECE, recomendando-se uma divulgação dos convênios com esses clubes.</li> <li><u>Nota:</u> os autores levantam considerações finais que extrapolam os resultados gerados pela sua pesquisa.</li> </ul>

<p>interpessoal, 44% ao aumento da auto-estima, 38% à melhoria na concentração das tarefas, 17,5% à satisfação de estar na empresa e 6% dos participantes afirmaram não haver nenhum benefício com a prática do lazer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A maioria dos docentes (81%) vêem vantagens para a instituição se houvessem políticas organizadas de lazer no CEFET/CE, sendo que algumas atividades poderiam ser aplicadas nas dependências da ASSETECE ou do CEFET/CE. Como vantagens, os docentes referem-se à integração do corpo docente (58%), seguida pela disposição dos profissionais (19%).</li> </ul>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### 6.1.2. – Apresentação dos dados coletados no periódico Rausp

**Artigo 1:** *Reforma Estrutural das Telecomunicações no Brasil: um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em uma Empresa de Telefonia Celular*

**Autores:** Luiz Carlos Honório  
Antônio Luiz Marques

Departamento de Ciências Administrativas/Faculdade de Ciências Econômicas/  
Universidade Federal de Minas Gerais – Cepead/Face/UFMG

**Veiculação:** Rausp, v. 36, n. 2, p. 57-66, abr/jun. 2001

**Resumo Original:** A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de trabalhadores que estiveram envolvidos no projeto de reforma estrutural das telecomunicações no Brasil, é o foco deste estudo. É sabido que o setor de telecomunicações brasileiro atraiu a atenção do mundo inteiro para a realização de negócios bilionários no País, fato que exigiu das operadoras públicas nacionais grande preparo para suscitar o interesse dos investidores. Assim, essas empresas foram obrigadas a rever suas formas de gestão, de prestação de serviços e de desenvolvimento tecnológico, aspectos fundamentais para responder às futuras exigências do ambiente competitivo, como o atendimento da demanda, a redução de custos e a melhoria da qualidade dos serviços. No entanto, tal situação fez com que os empregados dessas empresas se desdobrassem em seus postos de trabalho para garantir o alcance desses objetivos empresariais, bem como a sua própria empregabilidade. Com base nesses argumentos, propôs-se a investigar os impactos que tais demandas estariam causando na Qualidade de Vida no Trabalho de trabalhadores de uma grande empresa de telefonia celular. Complementa o estudo, a proposição de ações para a gerência de Recursos Humanos no que se refere ao tratamento das principais insatisfações detectadas.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho; telecomunicações; privatização

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
QVT: origem, evolução, perspectivas e conceituação	Fernandes e Gutierrez (1988) Hackman e Lawler (1971) Hackman e Oldham (1975) Herzberg (1968) Macedo (1990)	

	Marques (1993) Maslow (1954) McGregor (1980) Moraes e Kilimnik (1994) Ondrack e Evans (1986) Sant'Anna (1997) Sant'Anna e Moraes (1998) Smith (1993) Smokoviti e Széll (1994) Trist (1981) Vieira e Hanashiro (1990) Vroom (1964) Wells (1987)	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Investigar os impactos na QVT de trabalhadores envolvidos no projeto de reforma estrutural das telecomunicações no Brasil (escopo: uma grande empresa de telefonia celular em processo de privatização e cisão, em Minas Gerais).	O processo fez com que os trabalhadores se desdobrassem para atender a dois focos de interesse: da organização (competitividade, produtividade e abertura do mercado) e pessoal (empregabilidade), impactando em sua QVT.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Estudo exploratório</i></li> <li>- <i>Abordagem quantitativa e qualitativa</i></li> <li>- <i>Estudo de caso</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universo: não foi especificado</li> <li>- Amostra: 527 trabalhadores (42 gerentes, 299 técnicos de nível médio e 186 técnicos de nível superior)</li> </ul>	Empresa que pertenceu ao extinto Sistema Telebrás, subsidiária de telefonia móvel ou celular no Estado de Minas Gerais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista semi-estruturada com 10% da amostra (por sorteio),</li> <li>- Questionário (principal)</li> <li>- Pesquisa documental</li> </ul>	<i>Estatística descritiva</i>

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Utilizou o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), que o operacionalizaram com o instrumento <i>Job Diagnostic Survey</i> (JDS), com adaptação de Moraes e Kilimnik (1994).

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constatou-se carência dos empregados quanto à: definição de processos e procedimentos operacionais; aproximação entre áreas com trabalhos afins: instrumentos de avaliação de resultados e acompanhamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sugeriu-se à área de Recursos Humanos da empresa algumas ações para tratar das insatisfações dos trabalhadores, a saber:           <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoção de reuniões com o corpo gerencial para a divulgação dos dados</li> </ol> </li> </ul>

<p>gerencial; plano de cargos e salários e critérios de reconhecimento; adequação do espaço físico de algumas unidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Há satisfação dos trabalhadores nos seguintes aspectos: grande identificação com os objetivos estratégicos da empresa; modelo gerencial de abertura e aproximação dos empregados; satisfação com os desafios propostos pelas tarefas, liberdade para realizá-las e potencial de realização; promoção de eventos abertos; desejo de permanecer após o processo de privatização.</li> <li>• A aplicação da pesquisa permite concluir que a dinâmica da QVT se relaciona diretamente à maneira como o trabalho está estruturado e organizado.</li> <li>• Alguns resultados encontrados divergem das recomendações dos teóricos de QVT, de contemplar simultaneamente a organização e os indivíduos.</li> </ul>	<p>da pesquisa e sensibilização para a melhoria da QVT.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Capacitação do corpo de gerentes e supervisores numa visão empreendedora nos negócios, comunicação empresarial, liderança e motivação no trabalho.</li> <li>3. Promoção de eventos para melhorar o entrosamento entre áreas da empresa, tornar claros os processos e atribuições de cada área, e conscientização dos empregados quanto ao seu papel no resultado global da organização.</li> <li>4. Divulgação do processo e critérios da função Treinamento e Desenvolvimento.</li> <li>5. Desenvolvimento de modelo de avaliação de desempenho e reconhecimento pelos resultados obtidos.</li> <li>6. Estabelecimento de estrutura de cargos e salários alinhada às mudanças em curso e ao programa de reconhecimento de resultados.</li> </ol>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 2:** *Qualidade de Vida no Trabalho: a Empresa Holística e a Ecologia Empresarial*

**Autores:** Gilsée Ivan Regis Filho – Departamento de Estomatologia/Universidade Federal de Santa Catarina

Mônica Cristina Lopes – Secretaria Municipal de Saúde de Itajaí

**Veiculação:** Rausp, v. 36, n. 3, p. 95-99, jul/set.2001

**Resumo Original:** não apresentado

**Palavras-chaves:** não foram apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Saúde e qualidade de vida	Huberman (1986) WHO (2000)	
QVT: conceitos e práticas atuais	Bastos Neto, Ziolkowski e Guimarães (1994) Capobianco (1986) Fernandes (1988) Fernandes e Gutierrez (1988) Fischer, Heber e Teixeira (1995) Frenzel (1993) Karch (1995) Lima (1994) Limongi-França (1995) Macedo (1993) Marchi (1994) Moraes (1989) Quelhas e Morgado (1993)	

	Zorzi (1991)	
Empresa holística e ecologia empresarial	Drucker (1993) Marinuzzi e Fajardo (1994) Patrício (1996) Ribeiro (1992)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Não apontado. Identifica-se como subjacente: apontar que pouca ou nenhuma atenção tem sido dada à QVT nas organizações.	Não apontado. Identifica-se como subjacente: discutir a contínua desumanização do trabalho.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- <i>Teórico-conceitual</i>	Não se aplica	Não se aplica	<i>Pesquisa bibliográfica</i>	Não se aplica

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Não fez uso desta dimensão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de QVT são um elo de uma nova engrenagem que pretende transformar antigas formas organizacionais em empresas holísticas.</li> <li>A ecologia empresarial busca harmonizar e equilibrar os vários subsistemas que compõem a organização.</li> <li>O ambiente de trabalho é importante, mas o aspecto humano não pode ser relegado a plano inferior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uma abordagem holística-ecológica nas empresas parece ser a maneira mais apropriada do homem conviver com o moderno e as organizações.</li> <li>Toda pessoa deve contribuir para sua própria QVT, mas as empresas podem e devem adotar práticas para melhorar a QVT, com o comprometimento da alta direção em querer de fato implantar um programa de qualidade de vida no trabalho.</li> </ul>

**Artigo 3:** *Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e Validação de uma Escala em Organizações Militares do Exército*

**Autores:** Lamartine Moreira Lima David – Faculdade Metropolitana de Fortaleza e Universidade Estadual Vale do Acaraú  
Maria de Fátima Bruno-Faria - Programa de Pós-Graduação em Administração - Universidade de Brasília – PPGA/UnB

**Veiculação:** Rausp, v. 42, n. 4, p. 431-442, out/dez. 2007

**Resumo Original:** A questão da qualidade de vida no trabalho tem suscitado a atenção de inúmeros pesquisadores, mas a literatura da área carece de instrumentos de medição confiáveis. Neste artigo, descreve-se o processo de construção e validação de uma escala para avaliar a percepção de satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho,

baseado no modelo teórico de Hackman e Oldham (1975) e em aspectos levantados em uma pesquisa prévia com 25 militares da Secretaria de Economia e Finanças (órgão integrante da alta administração do Exército) e de suas organizações militares diretamente subordinadas, situadas no Distrito Federal. Os itens construídos, após análise semântica e dos juízes, foram aplicados a uma amostra de 300 sujeitos dessas organizações. As respostas desses sujeitos foram submetidas à análise fatorial, com rotação promax e de consistência interna, produzindo uma estrutura com quatro fatores, amplamente respaldados na literatura da área, os quais explicaram mais de 48% da variância do fenômeno. Dos quatro fatores, dois apresentaram ótimo índice de confiabilidade (Alpha de Cronbach), enquanto os outros dois se mostraram apenas promissores. A escala, denominada de Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC), poderá contribuir para a identificação de aspectos que necessitam ser aprimorados no ambiente organizacional, mas deve ser submetida a novas aplicações que garantam maior generalidade aos resultados encontrados.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho; aspectos do trabalho; satisfações contextuais

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
QVT: fundamentos e estudos no Brasil	Araújo (2001) Davis e Werther (1983) Fernandes e Becker (1988) Fernandes e Gutierrez (1988) Hackman e Oldham (1975) Huse e Cummings (1985) Kilimnik e Moraes (2000) Kilimnik et al. (1994) Limongi-França (1996) Mayo (1959) Mônaco e Guimarães (1999 e 2000) Moraes e Kilimnik (1994) Rodrigues (1991) Sant'Ana, Moraes e Kilimnik (2000) Siqueira e Colleta (1989) Taylor (2000) Tolfo e Piccinini (2001) Walton (1973) Westley (1979)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Descrever o processo de construção e validação de uma escala para avaliar a percepção da satisfação com a qualidade de vida no trabalho.	A construção de uma escala para medição de QVT pode contribuir para a identificação de aspectos que precisam ser melhorados no ambiente de trabalho.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do</b>	<b>Universo</b>	<b>Campo</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Análise dos</b>

estudo	Amostra Sujeitos	empírico	de coleta de dados	dados
- Exploratório e metodológico - Abordagem quantitativa e qualitativa - Pesquisa documental	- Universo: não especificado - Amostra estratificada proporcional: 300 militares	Secretaria de Economia e Finanças/DF (órgão integrante da alta administração do Exército)	- Questionário com questões fechadas ( <i>survey</i> ) e abertas, com 49 itens - Análise de conteúdo	- <i>Estatística descritiva</i> - Uso do aplicativo <i>Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 12.0.</i> - Análise fatorial, com rotação <i>promax</i> e de consistência interna ( <i>Alpha</i> de Cronbach)

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

O modelo que serviu de base para a construção da Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC) foi o de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), operacionalizado pela escala *Job Diagnostic Survey* (JDS) com uma versão reduzida adaptada por Moraes e Kilimnik (1994). Segundo os autores, o JDS reduzido ainda não havia sido validado até o fechamento deste estudo.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos quatro fatores de QVT, dois apresentaram ótimo índice de confiabilidade (relações interpessoais e segurança) e dois apenas promissores (ambiente físico adequado e seguro; e saúde física).</li> <li>• Verificou-se que o fenômeno qualidade de vida no contexto do trabalho é um construto multifatorial.</li> <li>• O estudo apresentou um instrumento de avaliação de QVT, que identifica aspectos que podem ser melhorados no ambiente de trabalho.</li> <li>• Apresentam-se informações relevantes para a definição de estratégias e ações gerenciais para a organização em questão e outras assemelhadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O estudo foi conduzido em organizações do Exército, e seus resultados talvez não possam ser generalizados para outro tipo de organização.</li> <li>• Identifica-se a necessidade de novas aplicações da Escala para confirmar a análise fatorial do instrumento.</li> <li>• Sugerem-se aplicações da escala em contextos diversos, com as devidas alterações, uma vez que alguns itens são específicos para organizações militares.</li> <li>• Recomenda-se o aperfeiçoamento dos fatores “ambiente físico adequado e seguro” e “saúde física” da escala, no que diz respeito à consistência interna dos itens.</li> </ul>

#### 6.1.3. – Apresentação dos dados coletados no periódico RAP

**Artigo 1:** *A Qualidade de Vida do Trabalhador Municipal e a Produtividade Pública em Curitiba*

**Autores:** Carlos Homero Giacomini - Secretaria Municipal de Recursos Humanos de Curitiba e Instituto Municipal de Administração Pública de Curitiba  
Regina Maria Sliwiany  
Luiz Claudio Skrobot  
Cleiva Elizete Solcia

Cristiano Luiz Gottens  
 Maria de Lourdes S. Iargas D'Ávila  
 Mônica Sztajn  
 Suely Harumi Ioshii  
 Valério Krauze  
 Secretaria Municipal de Recursos Humanos de Curitiba

**Veiculação:** RAP, v. 35, n. 6, p. 233-250, nov/dez. 2001

**Resumo Original:** não apresentado.

**Palavras-chaves:** não foram apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Qualidade de vida do trabalhador municipal	Ishiwara (1996) Siliwiany (1999)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Apresentar uma metodologia de avaliação para medir a qualidade de vida do trabalhador municipal e a produtividade pública na Prefeitura Municipal de Curitiba, partindo-se do "índice de produtividade pública".	O trabalho de avaliação deve ir além do diagnóstico de QVT do trabalhador municipal, implicando realizar uma análise custo-benefício das despesas gastas com as ações pelos resultados/impactos alcançados.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Pesquisa-diagnóstico - Abordagem quantitativa	- Universo: não especificado - Amostra e estratificação serão definidas na pesquisa de campo	Trabalhadores municipais da Prefeitura de Curitiba	Pesquisa documental	- Método distancial ou genebrino (utilizado pelo Pnud/ONU na construção do índice de desenvolvimento humano – IDH)

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
<p>Não fez uso desta dimensão. Propõe uma metodologia de avaliação, partindo-se do "índice de produtividade pública", que utiliza indicadores sociais (dentro e fora do trabalho) e econômicos, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sociais: política de remuneração, desenvolvimento profissional, saúde e segurança no trabalho, administração do tempo livre, comunicação/participação/cidadania (no trabalho); e habitação, saúde e educação (fora do trabalho)</li> <li>• econômicos: despesa social da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, renda familiar e salário.</li> </ul>

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Com os resultados da pesquisa, pretende-se detectar os principais pontos deficitários da qualidade de vida do trabalhador público de Curitiba.</li> </ul>	<p><u>Nota:</u> como a pesquisa não foi aplicada, não há comentários nesta categoria de análise.</p>

#### 6.1.4. – Apresentação dos dados coletados no periódico RAC

**Artigo 1:** *Qualidade Total, Saúde e Trabalho: Uma Análise em Empresas Sucroalcooleiras Paulistas*

**Autores:** Rosemeire Aparecida Scopinho

Grupo de Estudos e Pesquisas da Agroindústria Sucroalcooleira – Universidade Federal de São Carlos e Universidade Federal Paulista de Araraquara

**Veiculação:** RAC, v. 4, n. 1, p. 93-112, jan/abr.2000

**Resumo Original:** Entre os assalariados rurais canavieiros predominam concepções e práticas em saúde de natureza individual, biologicista e curativa. O artigo analisa a política de gestão de recursos humanos no setor sucroalcooleiro paulista, procurando refletir sobre as suas implicações para os trabalhadores, no que se refere à compreensão da saúde-doença como processo biopsicossocial e um direito básico de cidadania. A análise focaliza o processo de reestruturação produtiva em curso no setor, que se vale de um conjunto de inovações técnico-organizacionais, especialmente na implantação dos programas que visam à qualidade total, como estratégias gerenciais para obter aumento de produtividade, melhora na qualidade e redução dos custos de produção. A política de gestão de recursos humanos, aparentemente humanista e participativa, não supera os mais tradicionais métodos de gestão do trabalho, não se traduz em melhorias reais na qualidade de vida, e ainda contribui para dificultar o processo organizativo dos trabalhadores. As práticas empresariais em saúde e formação de recursos humanos objetivam o controle e adequação do trabalho às exigências de produtividade e qualidade.

**Palavras-chaves:** organização do trabalho; qualidade total; saúde; segurança no trabalho

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Saúde e qualidade de vida do trabalhador canavieiro	Alessi e Scopinho (1994) Cabral (1990) Kuenzer (1989) Laurel e Noriega (1989) Machado (1994) Scopinho (1995) Scopinho e Valarelli (1995) Scopinho et al. (1995)	
Tecnologia, controle da qualidade, trabalho, política de recursos humanos	Alves (1992) Cortéz (1993) D'Incao (1984) Eid (1994) Eid et al. (1998) Ferrante (1991) Heloani (1996) Hirata (1993) Nogueira (1992)	

	Pinheiro (1992) Silva (1995) Tratemberg (1989) Veiga Filho et al. (1994)	
--	-----------------------------------------------------------------------------------	--

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Refletir sobre as implicações das inovações organizacionais, mais especificamente a implantação dos programas de gestão empresarial que visam a qualidade total, a saúde e a segurança no trabalho, na saúde e bem-estar de trabalhadores do setor sucroalcooleiro.	O padrão de adoecimento do trabalhador rural canavieiro está estreitamente relacionado com o modo de organização e de realização do seu trabalho. O estudo debate que nesta área ainda predominam concepções e práticas em saúde de natureza individual, biologicista e curativa.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- <i>Exploratório</i> - <i>Teórico-empírico</i> - <i>Abordagem qualitativa</i> - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 46 usinas na região - Amostra por conveniência (maior capacidade de moagem e gestão da qualidade): 3 empresas	Empresas sucro-alcooleiras do interior do Estado de SP Microrregião canavieira de Ribeirão Preto	-Entrevistas semi-estruturadas com gestores, trabalhadores e sindicalistas -Participação em seminários e feiras na área	Não foi identificado

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Não fez uso desta dimensão

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Os casos estudados permitem afirmar que a atual política de RH do setor sucroalcooleiro visa, sobretudo, a formar opinião pública favorável à reestruturação produtiva, no sentido de elevar os índices de produtividade com máxima qualidade e baixo custo. Utiliza-se um discurso científico, aparentemente consensual e pretensamente humanístico e participativo, para contrapor uma prática racionalista, que busca a produtividade e a qualidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Não são apontadas recomendações. Como legado do estudo, identifica-se que o que está em jogo na área sucroalcooleira é a produtividade e a qualidade do trabalho, e não qualidade de vida dos trabalhadores.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• A política de recursos humanos não representa uma superação do tradicional modelo de gestão taylorista/fordista predominante no setor.</li> <li>• Na prática, não se traduz em melhoria real na qualidade de vida dos trabalhadores rurais. Pelo contrário, contribui para dificultar o processo de mobilização e organização da categoria para reivindicar seus direitos em geral, especialmente em relação à saúde e segurança no trabalho.</li> <li>• A política de gestão dos recursos humanos no setor em muito contribui para que os trabalhadores não reconheçam a saúde como processo biopsicossocial, e um direito básico de cidadania.</li> </ul>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 2:** *Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios*

**Autores:** Felipe de Faria Monaco

Valeska Nahas Guimarães

Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina (NINEIT/UFSC).

**Veiculação:** RAC, v. 4, n. 3, p. 67-88, set/dez.2000

**Resumo Original:** Este trabalho refere-se aos temas qualidade total e qualidade de vida no trabalho. O objetivo é avaliar as transformações dos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, a partir da introdução do programa de qualidade total numa empresa pública prestadora de serviços. É uma pesquisa teórico-empírica de abordagem qualitativa, que privilegiou o estudo de caso. Neste estudo, compreende-se qualidade de vida no trabalho como uma expansão natural da qualidade total, de forma que os programas de qualidade total melhorem os resultados das empresas, mas também a satisfação, o bem-estar e a condição de vida das pessoas

**Palavras-chaves:** qualidade total; qualidade de vida no trabalho; relações de trabalho; participação dos funcionários; qualidade de vida.

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho	Albuquerque e Limongi-França (1998) Búrigo (1997)	Walton (1973)

	Campos (1989, 1992 e 1998) Etzioni (1981) Fernandes (1988) Garvin (1992) Guimarães (1995 e 1998) Lima (1994) Neves (1993) Roesh e Antunes (1995) Vieira (1993 e 1996)	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Avaliar as transformações dos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, a partir da introdução do programa de qualidade total numa empresa pública prestadora de serviços.	Pretende-se abordar uma dimensão pouco explorada, que enfoca a introdução de programas de qualidade total (PQT) e sua influência na qualidade de vida dos trabalhadores.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- exploratório-descriptivo - Teórico-empírico - Abordagem qualitativa - Estudo de caso	- Universo: 2200 empregados na Diretoria Regional - Amostra por conveniência: 14 funcionários da GERAD (gerentes, chefias, técnicos e operacional)	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT GERAD/ Diretoria Regional de Santa Catarina	- Entrevistas c/ questionário semi-estruturado - Observação participante - Pesquisa documental	- <i>Estatística descritiva</i> - Técnica de triangulação de dados

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Fez uso do Modelo de QVT de Walton, com as oito dimensões

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Houve reconhecimento pelos funcionários de que houve melhorias na QVT a partir da introdução do PQT.</li> <li>Da aplicação do Modelo de QVT de Walton, encontrou-se maior satisfação entre os indicadores de ambiente físico de trabalho, significado e identidade da tarefa, crescimento profissional, relacionamento interpessoal, senso comunitário, respeito às leis e direitos trabalhistas, normas e rotinas, liberdade de expressão, imagem da empresa e responsabilidade da empresa por</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sugeriram-se aspectos que a organização poderia modificar para melhorar a QV dos funcionários no âmbito da Gerência de Administração/DRSC/Correios, principalmente no tocante aos pontos de insatisfação encontrados.</li> <li>O PQT deveria ser mais divulgado na empresa, principalmente no nível operacional, de forma a envolver os funcionários em sua filosofia.</li> <li>A política de treinamento da DRSC precisa ser reavaliada, estendendo-se</li> </ul>

produtos e serviços. • Foram observados níveis insatisfatórios quanto aos indicadores de remuneração, eqüidade interna, jornada de trabalho, uso de habilidades múltiplas, segurança no emprego, igualdade na distribuição de oportunidades, privacidade pessoal, papel balanceado na vida no trabalho e responsabilidade social da empresa em relação aos empregados.	aos níveis hierárquicos mais baixos. • A área acadêmica, em sua produção de pesquisa e conhecimento, deve assumir uma postura mais crítica diante dos modelos e modismos apregoados no meio acadêmico e empresarial como “panacéias” para a solução de todos os problemas institucionais, como o que acontece com os programas de qualidade total e QVT.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 3:** *As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática*

**Autores:** Suzana da Rosa Tolfo - Departamento de Psicologia/Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Valmíria Carolina Piccinini - Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

**Veiculação:** RAC, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan/abr.2001

**Resumo Original:** O artigo discute os resultados de pesquisas sobre as melhores empresas para trabalhar no Brasil, divulgadas pela revista Exame nos anos de 1997, 1999 e 2000. Os pesquisadores identificaram as 30, 50 e 100 empresas que ofereceram, nos respectivos anos, as condições mais atraentes para os trabalhadores, com base em dimensões que permitem avaliar as melhores práticas em recursos humanos. Os itens pesquisados apresentam estreita similaridade com o modelo de Walton (1973) de qualidade de vida no trabalho. O método utilizado foi caracterizado como exploratório-descritivo. A análise dos dados demonstra que as organizações cujas práticas foram avaliadas de forma mais positiva pelos seus empregados nos anos de 1997 e 1999 enfatizam, em primeiro lugar, o orgulho do trabalho e da empresa. No ano de 2000 o principal aspecto valorizado foi a oportunidade de carreira e treinamento. No conjunto, observou-se uma redução do número de empresas e de itens em relação aos quais elas receberam a avaliação máxima por parte dos empregados.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho; recursos humanos

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Qualidade de vida no trabalho	Albuquerque e Limongi-França (1998) Bowditch e Bueno (1992) Fernandes (1996) Fernandes e Becker (1988) Silva e Tolfo (1995) Tolfo (1995) Walton (1973)	Hanashiro e Vieira (sem data) Nadler e Lawler (sem data)
Recursos Humanos/Gestão de Pessoas	Aktoulf (1996) Bastos (1997) Bertoni (1995) Bresciani (1997) Bridges (1995) Colbari (1996)	Tomei (sem data)

	Davel e Vasconcelos (1996) Drucker (1995) Fleury e Fischer (1992) Ruas (1994)	
Qualidade Total	Hackman e Wageman (1995)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Discutir os resultados de pesquisas sobre as melhores empresas para trabalhar no Brasil, elaboradas pelo <i>Great Place to Work</i> (Robert Levering) e divulgadas pela revista Exame nos anos de 1997, 1999 e 2000, fazendo um contraponto com o modelo de QVT de Walton.	Debater os principais resultados das pesquisas, que retratam as empresas brasileiras que oferecem as condições mais atraentes para seus funcionários. Fez-se uma análise com a teoria referente à QVT e as possíveis disjunções entre a teoria e a prática encontradas nas empresas.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Exploratório-descritivo - <i>Abordagem qualitativa e quantitativa</i>	- Universo total/ short-list: 130 e 30, 208 e 50 e 900 e 100 empresas (respectivamente em 1997, 1999 e 2000). - Amostra por conveniência: empresas que obtiveram avaliação máxima em pelo menos 4 itens: 11 em 1997, 16 em 1999 e 5 em 2000.	As Melhores empresas para se trabalhar no Brasil (pesquisa do <i>Great Place to Work</i> , divulgada pela revista Exame)	- Questionários e entrevistas com chefias e empregados (Revista Exame) - Pesquisa documental	- <i>Short-list</i> de empresas; classificação das melhores por notas e pesos (Revista Exame) - Aplicação do modelo de QVT de Walton nos resultados das Melhores Empresas

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Fez uso do modelo de QVT de Walton, com as oito dimensões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Em 1997 e 1999, os itens mais valorizados pelos empregados das "Melhores Empresas" foram o orgulho do trabalho e da empresa. Em 2000, o aspecto mais valorizado foi a oportunidade de carreira e treinamento. Os itens mais limitantes foram, em 1997 e 1999, salários e benefícios; e em</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Houve uma "onda" de utilização de métodos de QVT nas mais diversas empresas e países, inclusive no Brasil. No entanto, estes métodos não são suficientemente analisados, tanto teórico quanto empiricamente.</li> <li>Pode-se questionar a metodologia de "Melhores Empresas" e sua aplicação</li> </ul>

<p>2000, clareza e abertura na comunicação.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observou-se em 2000 uma redução significativa do número de empresas que receberam avaliação máxima por parte dos empregados.</li> <li>• Permite-se verificar significativa similaridade entre os itens definidos como essenciais para uma empresa ser excelente e o modelo de QVT de Walton, o que demonstra a amplitude dos indicadores e dimensões deste autor.</li> </ul>	<p>por parte de consultoria e com fins editoriais, embora represente ser o estudo mais abrangente de que se tem conhecimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cresce significativamente a concorrência para participar de “Melhores Empresas”. Em 2000, foram 900 empresas, para 100 “premiadas”. Levando-se em conta o contingente de organizações desclassificadas, torna-se visível que a QVT não pode ser considerada uma <i>core competition</i> das organizações brasileiras.</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 6.1.5. – Apresentação dos dados coletados no periódico RAE Eletrônica

#### Artigo 1: Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

**Autores:** Ana Cristina Limongi-França

Patricia Morilha de Oliveira

Programa de Pós-Graduação em Administração/Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade/Universidade de São Paulo - PGA/FEA/USP

**Veiculação:** RAE-eletrônica, v. 4, n. 1, jan/jul. 2005

**Resumo Original:** A avaliação dos resultados de Gestão de Pessoas é hoje um dos temas mais desafiadores para esta área e que vem recebendo investimentos cada vez maiores. Nas questões relacionadas à Gestão dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, muitas expectativas de resultados são levantadas: melhor percepção de bem-estar para as pessoas, o que influencia direta ou indiretamente na produtividade e nos resultados financeiros da Organização. Este artigo trata da percepção dos administradores sobre a possibilidade de se avaliar os resultados da Gestão de QVT, com base na pesquisa quantitativa sobre os fatores críticos de gestão. Acrescenta resultados de estudo de caso de uma empresa que pratica a avaliação dos resultados, mostrando seus indicadores para QVT. A partir deste conjunto de estudos, ratifica-se a necessidade de difusão de práticas para avaliação de resultados, e ainda, que tal avaliação pode ser feita de maneira clara, por meio de indicadores. O caso também demonstra que estas ferramentas auxiliam os profissionais a gerir a qualidade dos programas desenvolvidos.

**Palavras-chaves:** gestão de pessoas; gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT); mensuração de resultados empresariais; avaliação de resultados

#### Categorias de Análise:

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Gestão de pessoas e avaliação de programas de QVT	Albuquerque (1975) Becker, Huselid e Ulrich (2001) Bontis et al. (1999) Brown (2001) Drucker (2000) Fitz-enz (1984 e 2001) Kaplan e Norton (1996) Lawler III e Mohrman (2000) Limongi-França (2001) Morilha, Albuquerque e Muritiba (2003)	

	Sammartino (1995) Skyrme e Amidon (1998) Solomon (2000) Sussland (2001) Wright et al. (2001) Taylor (2000)	
Gestão dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT)	Albuquerque e Limongi-França (1998) Fernandes e Gutierrez (1998)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Levantar a percepção dos administradores sobre a avaliação dos resultados dos programas de gestão de pessoas, com ênfase em QVT; e ilustrar como pode ser realizada a avaliação dos resultados de gestão dos programas de QVT.	Ratificar a necessidade de adoção de práticas para avaliação de resultados dos programas de QVT, com base em indicadores. Tais ferramentas podem contribuir para os profissionais da área gerirem a qualidade dos programas desenvolvidos.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Recorte teórico de pesquisa exploratória quantitativa - <i>Abordagem qualitativa e quantitativa</i> - Estudo de caso	- Universo: classe de administradores - Amostra: 215 administradores, compreendendo: profissionais executivos, estudantes e professores	- Classe de administradores profissionais e - Empresa SERASA (ganhadora do PNQ em 2000)	- Questionário fechado com 38 questões p/os dados primários - Pesquisa documental para o estudo de caso: Revista Classe Mundial (FNPQ,2002)	- <i>Estatística descritiva</i> - Esquema exploratório com os indicadores de resultados da SERASA

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Não fez uso desta dimensão.

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Com base na percepção dos administradores, pode-se inferir que: ainda é necessário difundir as ações e programas de QVT; os administradores vêem a possibilidade de se mensurar os resultados das ações e programas de QVT; e sentem a necessidade de se difundir um modelo de avaliação e mensuração dos resultados de QVT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fica ressaltada a necessidade de modelos para a mensuração ou avaliação de resultados dos programas de QVT.</li> <li>Ratifica-se a necessidade, não apenas da existência dos modelos de avaliação, mas sobretudo, da difusão desses modelos.</li> <li>Existem modelos de grande</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• A SERASA é uma empresa que utiliza várias formas de avaliação para suas práticas de QVT, com dois grupos de indicadores, o primeiro avalia os resultados da eficiência das práticas de QV, e o segundo complementa essa análise com indicadores dos resultados dos objetivos da área de Gestão de Pessoas.</li> <li>• Conclui-se que há recursos metodológicos para avaliar resultados dos programas de QVT, mas estes precisam ser difundidos.</li> </ul>	<p>contribuição, como a adaptação do Balanced Scorecard (Becker et al), e o conjunto de indicadores desenvolvidos por Fitz-enz, que necessitam de maior difusão e análise crítica entre os administradores de empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deve-se discutir quais resultados são esperados para os programas de QVT, visto que muitas das métricas observadas no caso da SERASA são de caráter operacional ou financeiro (poderiam ser utilizados também indicadores de bem-estar geral das pessoas).</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 6.1.6. – Apresentação dos dados coletados no periódico Cadernos EBAPE

#### Artigo 1: *Controle do Homem no Trabalho ou Qualidade de Vida no Trabalho?*

**Autores:** Débora Coutinho Paschoal Dourado

Cristina Amélia Pereira de Carvalho

Departamento de Ciências Administrativas/Universidade Federal de Pernambuco - UFPE e Observatório da Realidade Organizacional

**Veiculação:** Cadernos EBAPE.BR, v. 4, n. 4, dez. 2006

**Resumo Original:** Este artigo surge do ânimo de canalizar para a investigação a reação indignada aos incessantes esforços instrumentalizadores do homem no trabalho e da preocupação com as conseqüências desse processo para uma sociedade como a nossa. Tem como propósito realizar uma reinterpretação crítica do movimento pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), desvendando suas ferramentas de instrumentalização do homem pelo capital e revelar sua verdadeira natureza. O artigo inicia com uma interpretação da evolução histórica da ciência e da prática da administração, analisando seus propósitos, desvendando a lógica funcional do sistema e culminando com a revelação de alguns de seus mecanismos opressores. Discute as formas de controle presentes sob as dimensões agregadas dos modelos de QVT, utilizando a classificação das obras de três autores (GORZ, 2003; MOTTA; 2000; PAGÉS et al, 1993) com o intuito de desvendar o exercício do controle. Aponta, assim, que as recompensas diretas e indiretas, as condições do ambiente de trabalho seguras e atrativas, a concepção do trabalho, a autonomia e participação do indivíduo, a imagem social da empresa e o equilíbrio entre trabalho, família e lazer promovem, na realidade, a instrumentalização do indivíduo no trabalho através de métodos cada vez mais sofisticados de controle social.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho; controle social.

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Ciência e prática em administração como formas de dominação	Chanlat (1996) De Paula (2000) Enriquez (2000) Faria (2004) Gorz (2003) Motta (2000) Pagés et al. (1993) Perrow (1990)	Castells (sem data) Dawson e Webb (sem data) Habermas (1969)

	Ramos (1989) Sennet (2004) Silva (2002) Solé (2003)	
Lógica organizacional da QVT e modelos de qualidade de vida no trabalho	Antunes (2003) Arendt (2003) Benavides (2000) Codo (2004) El-Aouar e Souza (2003) Fernandes (1996) Freitas (2000) Hackman e Oldham (1975) Hackman et al. (1975) Huse e Cummings (1985) Lippitt (1978) Nadler e Lawler (1983) Sant'Anna e Moraes (1999) Thériault (1980) Tolfo e Piccinini (2002) Tragtenberg (1985) Walton (1973 e 1979) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Realizar uma reinterpretação crítica do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), desvendando suas ferramentas de instrumentalização do homem pelo capital e revelar sua verdadeira natureza de controle.	O artigo pretende desvendar o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho, mostrando ser este uma das ferramentas mais "audaciosas" de alienação do indivíduo nas organizações modernas.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Teórico-crítico sobre a lógica organizacional e dos modelos da QVT - <i>Abordagem qualitativa</i>	Não se aplica	Não se aplica	- Pesquisa documental com ênfase nas formas de controle (Gorz, 2003; Motta, 2000 e Pagés et. al., 1993)	<i>Análise de discurso</i>

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Foram reinterpretados, à luz da classificação de formas de controle de Gorz (2003), Motta (2000) e Pagés et al. (1993), os seguintes modelos de QVT: Hackman e Oldham (1975); Huse e Cummings (1985); Lippitt (1978); Nadler e Lawler (1983); Walton (1973); Werther

e Davis (1983) e Westley (1979).

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A análise das dimensões agregadas dos modelos de qualidade de vida no trabalho revelou que as recompensas diretas e indiretas, as condições do ambiente de trabalho seguras e atrativas, a concepção do trabalho, a autonomia e participação do indivíduo, a imagem social da empresa; e o equilíbrio entre trabalho, família e lazer promovem, na realidade, a instrumentalização do indivíduo no trabalho, através de métodos cada vez mais sofisticados de controle social.</li> <li>• A sofisticação do controle social exercido nas empresas tem transferido o exercício das instâncias econômicas para as psicológicas e ideológicas, com forte concentração nos controles por amor e democráticos, que exercem o papel de reguladores incitativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espera-se que se reconheça no movimento de QVT, como prática do comportamento organizacional, a “triste verdade” que há por trás de suas leis: quanto mais elas existem, maior a possibilidade de que se comportem e menor a possibilidade de que tolerem o não-comportamento. Pois a uniformidade de seus resultados não é um ideal científico inócuo, mas sim um ideal político de uma sociedade.</li> <li>• Essa ação política cobra um preço alto às sociedades contemporâneas ao atribuir à vida do homem na sociedade um caráter utilitário, e retirar esse mesmo homem de uma posição central na definição de seu curso da ação.</li> </ul>

**Artigo 2:** *Extra! Extra! O Caso do Metrorec Revela como é Operada a Manipulação Ideológica do Discurso da QVT*

**Autores:** Débora Coutinho Paschoal Dourado

Cristina Amélia Pereira de Carvalho

Departamento de Ciências Administrativas/Universidade Federal de Pernambuco - UFPE e Observatório da Realidade Organizacional

**Veiculação:** Cadernos EBAPE.BR, v. 5, n. 4, dez. 2007

**Resumo Original:** O objetivo deste artigo é revelar os interesses organizacionais subjacentes à lógica organizacional da qualidade de vida no trabalho (QVT). Para tanto, aplica a técnica de análise crítica do discurso (ACD) ao programa de QVT do Metrorec, empresa responsável pelo metrô no estado de Pernambuco. Categorias discursivas servem de base para operacionalizar tal análise, possibilitando identificar como o discurso da QVT emprega recursos retóricos ideologicamente operados. A técnica possibilita desvendar como esse discurso oculta de maneira eficaz a dominação presente na relação empresa/trabalhador. Permite também compreender de que maneira tal discurso visa conseguir desse trabalhador participação e comprometimento com a solução dos problemas em seu desempenho causados pelos efeitos negativos do trabalho na empresa.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho; lógica organizacional; análise crítica do discurso.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
O discurso e a análise crítica do discurso	Fairclough (2000 e 2001) Godoi (2005)	

	Misoczky (2005) Olivo e Misoczky (2003) Resende e Ramalho (2006) Widdicombe (1993)	
Comportamento do indivíduo na organização	Arendt (2003 e 2004) Chouriaraki e Fairclough (1999)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Revelar os interesses organizacionais subjacentes à lógica organizacional da qualidade de vida no trabalho (QVT), através da aplicação de análise crítica do discurso (ACD) ao Programa de QVT do Metrorec. Para tal, utiliza o enquadre para ADC de Chouriaraki e Fairclough.	A análise crítica do discurso possibilita desvendar como esse oculta a dominação presente na relação empresa/trabalhador. Também permite compreender de que maneira tal discurso visa conseguir a participação e o comprometimento do trabalhador na solução dos problemas em seu desempenho causados pelos efeitos negativos do trabalho na empresa.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Teórico-crítico com aplicação da técnica de análise crítica do discurso - <i>Abordagem qualitativa</i> - <i>Estudo de caso</i>	Não se aplica	Metrorec (empresa responsável pelo metrô em Pernambuco) Foco: PQVT	- Aplicação de categorias discursivas para operacionalizar a análise - Entrevista c/ profissionais da Metrorec	- Análise crítica do discurso (ACD) sobre dados secundários do PQVT da empresa - Esquema de categorias

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Não fez uso desta dimensão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Através da análise estrutural do discurso, pode-se observar que o PQVT da Metrorec faz uso de uma modalidade impositiva; é repleto de pressuposições; apresenta um estilo persuasivo que alude implicitamente à relação de poder; e busca a legitimação das ações através de ferramentas que tornam genérica a responsabilização (nominalização e transitividade).</li> <li>No tocante à análise interacional, conclui-se que o discurso faz uso de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A aplicação do modelo proposto por Chouriaraki e Fairclough para a análise crítica do discurso mostrou-se bastante instrumental para a compreensão dos propósitos subjacentes à lógica organizacional da QVT, no contexto da Metrorec.</li> </ul>

<p>jogo retórico, ora centrado nos indivíduos, ora nos resultados organizacionais, num movimento de articulação e construção constantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fica clara a ação manipuladora do discurso da QVT. Trata-se de uma maneira eficaz de ocultar a dominação presente na relação trabalhador/empresa, no sentido de buscar sua participação e seu comprometimento com a solução dos efeitos negativos de seu trabalho, que se acumulam e comprometem seu desempenho.</li> </ul>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## **PARTE B – Coleta de dados dos Anais**

### **6.2 – Apresentação dos Artigos Coletados Através dos Anais**

Foram selecionados para o estudo artigos publicados em anais de três eventos, a saber: EnANPAD, EnEO e EnGPR. A relação dos artigos analisados neste contexto encontra-se no Apêndice E.

#### **6.2.1. – Apresentação dos dados coletados nos anais do EnANPAD**

**Artigo1:** *Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho: o Caso de uma Instituição Religiosa*

**Autores:** Luiz Carlos Honório

Juliana Oliveira Braga

Antônio Luiz Marques

CEAPEAD/FACE/Universidade Federal de Minas Gerais

**Veiculação:** EnANPAD, 2000, Florianópolis, ARH 487

**Resumo Original:** A qualidade de vida e pressão no trabalho de profissionais religiosos é o foco deste artigo. A literatura aponta que este tipo de profissional imprime alto grau de idealização nas tarefas que realiza, teme exageradamente o erro, se preocupa totalmente com fins espirituais, aspectos que o levam a uma busca exacerbada da perfeição no trabalho. Com base nestes argumentos, este estudo se propôs a investigar o grau em que estas características favorece o aparecimento de doenças físicas e emocionais que possam prejudicar o desempenho ocupacional de profissionais de uma tradicional instituição religiosa. Complementa o estudo, a proposição de ações para as lideranças da instituição investigada tratar das principais insatisfações e pressões detectadas.

**Palavras-chaves:** qualidade de vida no trabalho; recursos humanos

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Qualidade de vida no trabalho: conceituação e modelo	Fernandes e Gutierrez (1988) Hackman e Lawler (1971) Hackman e Oldham (1975)	

	Honório (1998) Moraes e Kilimnik (1994) Simith (1993) Turner e Lawrence (1973) Vieira e Hanashiro (1990) Wells (1997)	
Estresse organizacional	Albrecht (1979) Arroba e Kim (1988) Cooper (1988) Cooper et al. (1988) Dewe (1992) Friedman e Rosenman (1974) Lazarus e Folkman (1984) Matrajt (1993) Menaghan (1994) Moraes (1994) Moraes et al. (1995)	

### PROPOSTA DO ESTUDO

Objetivo geral	Contribuição
Investigar a qualidade de vida e pressão no trabalho de profissionais religiosos, que se imprimem alto grau de realização nas tarefas e perfeição no trabalho, sujeitando-se ao aparecimento de doenças físicas e emocionais.	Há carência de pesquisas científicas que envolvam os temas de QVT e estresse no trabalho em instituições religiosas. O estudo pode trazer reflexões que redundem na melhoria da qualidade de vida e do envolvimento psicológico dos pastores c/seu trabalho.

### METODOLOGIA UTILIZADA

Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Estudo exploratório-descriptivo - <i>Abordagem qualitativa e quantitativa</i> - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 198 ocupantes de cargos pastorais de MD e ES. Amostra (critério (de escolha não especificado): 74 pessoas, distribuída em 39 presbíteros, 18 aspirantes ao presbiteriado e 18 pastores	Instituição religiosa protestante, no Brasil, presente em seis regiões eclesiais. O foco do estudo é a 4ª Região (Estados de MG e ES)	- <i>Survey</i> Questionário como instrumento primário - Análise de dados secundários (documentos eclesiais)	- <i>Estatística descritiva</i> - Teste não paramétrico de Friedman

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), adaptado por Moraes e Kilimnik (1994) e instrumentalizado pelo *Job Diagnostic Survey* (JDS).

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A maioria das variáveis de QVT foram avaliadas de forma satisfatória pelos participantes. Já em relação às variáveis de estresse ocupacional, foi identificado no grupo grande propensão a este.</li> <li>• Os maiores pontos de satisfação com a QVT são os relacionados ao grau de inter-relacionamento para a realização das tarefas, à significâncias destas para as pessoas envolvidas, à segurança no emprego e à integração dos pastores nos ministérios locais. Os pontos de maior insatisfação são: o grau de <i>feedback</i> recebido de superiores, colegas ou fiéis quanto ao desempenho e o grau de participação em atividades de atualização e desenvolvimento pastoral.</li> <li>• Quanto aos resultados relativos ao estresse ocupacional, foi encontrada uma predominância de sintomas físicos, e uma exposição à pressão acima da média neste trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Há a necessidade de desenvolvimento de ações que possam contemplar os pastores e a instituição. Sugere-se às lideranças da instituição que: a) promovam reuniões com os Superintendentes Distritais e demais líderes para a divulgação e sensibilização para os dados da pesquisa; b) criem um programa de desenvolvimento de lideranças para capacitação em comportamento humano (comunicação organizacional, liderança, motivação no trabalho, tratamento de conflitos; c) revejam os instrumentos de disseminação das informações eclesiais; d) desenvolvam programas de melhoria da saúde física e mental (com gerenciamento de estresse e prevenção de doenças), e) estabeleçam programas de educação continuada para desenvolvimento pessoal e profissional, f) desenvolvam modelos de avaliação de desempenho e de reconhecimento no trabalho.</li> </ul>

**Artigo 2:** *Qualidade de Vida no Trabalho: Resultados a partir da Implantação de um Modelo de Qualidade Total*

**Autores:** Cristiane Romero Taylor

Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração - UFPR

**Veiculação:** EnANPAD, 2000, Florianópolis, ARH 1244

**Resumo Original:** Pautando-se na abordagem de HACKMAN e OLDFHAM (1975) para a investigação de QVT e na escala desenvolvida por SARAPH, BENSON e SCHRODER (1989) para mensuração de qualidade total em organizações, esta pesquisa teve por objetivo estudar o impacto de um programa de TQM na QVT em uma organização do segmento de plásticos. O programa de TQM iniciou em 1994, migrando para uma certificação ISO 9002. Os resultados apontaram que o nível de implementação de TQM, foi entendido como médio e a QVT sofreu um impacto positivo a partir da implementação do TQM, porém não na extensão esperada.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Qualidade total /TQM	Brocka e Brocka (1994) Hronec (1994) Hunt (1994) Ishikawa (1985)	

	Normand (1993) Oliveira (1994) PNQ (1999) Saraph, Benson e Schroder (1989) Teboul (1991)	
Qualidade de vida no trabalho: conceituação	Baker (1991) Baker (1991) De Domenico (1997) Fernandes (1996) Fernandes e Becker (1988) Hackman e Oldham (1975) Hackman e Wageman (1995) Huse e Cummings (1986) Moraes e Kilimnik (1994) Piccinini et al. (1998) Walton (1973) Westley (1979) Vieira (1996)	

### PROPOSTA DO ESTUDO

Objetivo geral	Contribuição
Estudar o impacto de um programa de Qualidade Total na Qualidade de Vida no Trabalho em uma organização do segmento de plásticos, paranaense.	As abordagens de Qualidade Total e QVT trilharam caminhos distintos, apesar da existência de aspectos complementares entre ambas. Estudos recentes buscam relacionar a TQM e a QVT.

### METODOLOGIA UTILIZADA

Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Estudo de caso - Pesquisa quantitativa-descritiva, do tipo levantamento	- Universo não especificado - Amostra não especificada Envolveu funcionários de nível tático e operacional	Empresa do segmento de plásticos, localizada em Curitiba-PR, há 30 anos no mercado.	- Entrevistas, com aplicação de escalas (de Hackman e Oldham p/QVT e a de Saraph, Benson e Schroeder-QT	- Estabelecimento de scores

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), adaptado por Moraes e Kilimnik (1994).

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>O nível de implementação do Programa de Qualidade Total foi entendido como médio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No geral, há muito discurso acerca da QVT como um meio de atrair e manter os talentos humanos, que se encontra</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• A QVT sofreu um impacto positivo a partir da TQM, porém não na extensão esperada.</li> <li>• O impacto mais positivo foi percebido pelos trabalhadores do chão-de-fábrica, e nas dimensões: <i>feedback</i> intrínseco, variedade de habilidades e autonomia. A dimensão que apresentou menor alteração foi a de <i>feedback</i> extrínseco.</li> <li>• Infere-se que houve uma mudança incremental, mas que pode ser interpretada muito mais como um efeito psicológico ou moral.</li> <li>• A implantação da TQM privilegiou mais os aspectos burocráticos e de normatização do que a compreensão do TQM como uma filosofia de administração da organização, e a questão humana ocupou uma posição mais em segundo plano.</li> </ul>	<p>desconectado de ações administrativas mais efetivas em contemplar a QVT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A empresa precisa estar mais atenta aos seus processos de comunicação, em especial, quanto ao retorno de informações das chefias para seus subordinados.</li> <li>• A empresa também precisa rever como estão estruturadas as funções, no sentido de propiciar uma maior identidade às pessoas com o trabalho que realizam.</li> <li>• A desatenção com os aspectos relacionados à gestão de pessoas, que são incipientes, pode impactar negativamente na manutenção do sistema de qualidade adotado, colocando em risco sua continuidade.</li> <li>• A empresa deve investir em treinamento como um processo contínuo, enfatizando a educação.</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 3:** *Privatização: qual a Percepção dos Trabalhadores a Respeito de seus Impactos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho?*

**Autores:** Simone Costa Nunes

Lúcio Flávio Renault de Moraes

Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração - CEPEAD/FACE/UFMG/PUC-MG/FUNCESI

**Veiculação:** EnANPAD, 2000, Florianópolis, ORG 119

**Resumo Original:** Este trabalho procura relacionar os temas qualidade de vida no trabalho (QVT) e privatização através da análise dos impactos gerados pela privatização de uma empresa sobre a QVT de seus empregados, visando conhecer as influências de tal processo sobre os trabalhadores que permaneceram na organização após ter sido privatizada, no que tange a 29 variáveis direcionadas pelo modelo de Westley. A pesquisa, realizada junto a 157 empregados de uma ex-estatal pertencentes a três diretorias e distribuídos em nove cidades mineiras, apresenta as variáveis que sofreram alterações significativas após a privatização da mesma, segundo a percepção desses trabalhadores, busca conceituar o termo qualidade de vida no trabalho e apresenta ainda, o modelo de QVT escolhido como norteador da investigação, o modelo de Westley. Assim, em linhas gerais, este trabalho tenta mostrar qual a percepção dos empregados de uma ex-estatal a respeito dos impactos gerados pela sua privatização nos aspectos que se referem à qualidade de vida no trabalho, buscando apresentar, além das alterações ocorridas, também as explicações a respeito das possíveis perdas sofridas pelos trabalhadores

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Qualidade de vida no trabalho: conceituação e modelos de QVT	Bowditch e Bueno (1992) Corrêa 1993 Guest (1979)	

	Hackman et al. (1975) Huse e Cummings (1986) Limongi-França e Albuquerque (1997) Lippitt (1978) Moraes e at. (1988) Nadler e Lawler (1983) Thériault (1980) Vieira e Hanashiro (1990) Vieira e Moraes (1997) Walton (1973) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Relacionar os temas qualidade de vida no trabalho (QVT) e privatização, através da análise dos impactos gerados pela privatização de uma empresa, visando conhecer as influências do processo sobre os trabalhadores que permaneceram na organização após a privatização.	O interesse pelos dois temas – QVT e privatização, levou à realização deste estudo, que busca conhecer os impactos da privatização de uma estatal nos aspectos relacionados à QVT de seus trabalhadores, visando conhecer as possíveis alterações em suas configurações.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
-Pesquisa qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo: 303 gerentes e cargos administrativos. - Amostra não-probabilística por conveniência: 157 respondentes, com pelo seis anos na empresa	Ex-extatal (nome fictício: Delta) 3 diretorias que atuam em 10 cidades mineiras.	- Questionário com perguntas fechadas e abertas, c/29 indicadores (principal) - Entrevista individual semi-estruturada (Sindicato)	- Estatística descritiva

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Foi utilizado o modelo de Westley (1979), com as 29 variáveis de QVT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>A análise global dos indicadores de QVT nos dois momentos – antes e após a privatização – permitiu observar que das 29 variáveis analisadas, 20 apresentaram alterações significativas,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A pesquisa tem suas próprias limitações, sendo uma delas de ordem metodológica, o que não possibilitou o maior aprofundamento de determinados pontos. Algumas questões ficam em</li> </ul>

<p>sendo que 19 para pior e uma para melhor, outras 9 não sofreram alterações significativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• As alterações nas variáveis para pior foram: salário, remuneração justa, assistência médica, auxílio-alimentação, previdência privada, condições físicas no ambiente de trabalho, condições de trabalho, ritmo de trabalho, carga horária, segurança no emprego, atuação sindical, <i>feedback</i> extrínseco, liberdade de expressão, valorização do cargo, realização pessoal, desenvolvimento pessoal, desenvolvimento profissional, identidade com a tarefa e valor pessoal reconhecido.</li> <li>• A única variável que demonstrou alteração para melhor foi a de responsabilidade. As demais não sofreram alterações significativas depois da privatização, a saber: seguro de vida, relacionamento com a chefia, <i>feedback</i> intrínseco, nível de desafio, criatividade, variedade de tarefas, participação, autonomia e relacionamento interpessoal.</li> </ul>	<p>aberto na expectativa de que futuros estudos venham complementar os resultados, buscando, por exemplo, conhecimentos e revelações a respeito dos impactos da privatização na saúde mental do trabalhador, no comprometimento com a organização ou nas instâncias das relações trabalhistas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressalta-se que a possibilidade de generalizações dos resultados do estudo é limitada. Primeiramente analisou-se só a Delta, que é apenas uma das empresas privatizadas no país, possuindo suas particularidades. Em segundo lugar, o estudo não abrangeu toda a empresa, restringindo-se a três diretorias pertencentes do negócio principal da empresa, que atuam em Minas Gerais, o que não permite generalizações para toda a organização. Também, excluiu-se o pessoal de nível operacional, restringindo-se a gerentes e área administrativa. Sugere-se a aplicação da pesquisa em todos os níveis e outras regiões, e também em outras organizações.</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 4:** *Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise em Unidades de Ensino Básico*

**Autores:** Anderson de Souza Sant'Anna

Regina Célia Melgaço Malta Costa

Lúcio Flávio Renault de Moraes

Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – CEPEAD/UFMG

**Veiculação:** EnANPAD, 2000, Florianópolis, ARH 503

**Resumo Original:** Este trabalho tem como objetivo 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, com o fim de investigar os elementos que, na percepção dos mesmos, constituem fatores basilares de qualidade de vida no trabalho (QVT). Visa, também, analisar até que ponto os aspectos salientados pelos professores pesquisados encontram-se alinhados à percepção de suas chefias quanto às ações que deveriam ser enfatizadas pela organização para o aprimoramento da QVT. Além disso, o estudo busca comparar o nível de propensão ao stress ocupacional de professores de diferentes segmentos de ensino (Pré-Escola, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Pré-Vestibular) da instituição pesquisada. Como aspectos importantes derivados da análise do conjunto dos achados deste estudo há que se destacar a relevância do ferramental da QVT como instrumento de apoio à gestão de recursos humanos, sobretudo, na medida em que potencializa o estabelecimento de canais de diálogo entre empresa e empregados, permitindo, por conseguinte, ações organizacionais mais efetivas.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Educação no Brasil	Brasil (1995) Castro (1994) Fonseca (1997)	
Psicodinâmica do trabalho e o movimento da QVT	Dejours (1994) Denis (1980) Fernandes (1996) Hackman e Lawler (1971) Hackman e Oldham (1975) Hersey e Blanchar (1986) Herzberg (1968) Huse e Cummings (1985) Kilimnik et al. (1994) Lévy-Leboyer (1994) Lippitt (1978) Nadler e Lawler (1983) Sant'Anna (1997) Sant'Anna e Moraes (1999) Thériault (1980) Tuner e Lawrence (1973) Walton (1973) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	
O estresse e suas implicações no contexto organizacional	Albrecht (1988) Arroba e James (1988) Brito (1995) Cooper e Kahn (1990) Cooper e Rees (1991) Cooper e Williams (1991) Cooper, Sloan e Wliiams (1988) Cooper, Watts e Kelly (1987) Couto (1987) Friedman e Rosenman (1975) Goldberg (1978) Jamal (1990) Moraes e Kilimnik (1994) Rooter (1966) Seyle (1956)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Apresentar os resultados de uma pesquisa realizada junto a professores de educação básica de uma instituição de ensino, sobre suas percepções de fatores basilares de QVT; se suas percepções se alinham com as percepções de suas chefias quanto às ações que deveriam ser enfatizadas; e a comparação do nível de propensão do estresse ocupacional por diferentes segmentos de ensino (pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e pré-	Observa-se na literatura uma carência de estudos brasileiros direcionados à investigação da qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino básico. Também há que se considerar, além do indiscutível papel desses profissionais na formação do capital humano no país, o fato de a profissão pesquisada ser apontada como relacionada à dimensão sofrimento, o que torna relevante a busca de alternativas que permitam minimizar tal situação.

vestibular).
--------------

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Estudo descritivo-analítico - Pesquisa quantitativa - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 341 profissionais no total (327 professores e 14 chefes, entre diretores, vice-diretores e coordenadores de ensino) - Amostra: 107 profissionais (97 professores e 10 chefes)	Instituição de ensino privado na região metropolitana de Belo Horizonte, com 4 unidades (pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e pré-vestibular)	- <i>Survey</i> (questionário em 3 blocos), diferenciado por professores e chefias - Escala de mensuração de estresse de Couto	Estatística descritiva

#### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa, de Hackman e Oldham (1975).

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Do conjunto de professores, os cinco fatores de QVT considerados mais relevantes foram: renda capaz de satisfazer suas expectativas pessoais e sociais (69%); respeitar e ser respeitado pela instituição (48%); ter orgulho pelo trabalho que realizam (37%); receber <i>feedback</i> positivo ou negativo sobre o trabalho que realizam (36%); e ter horários e condições de trabalho sensatos (33%). Os fatores menos relevantes foram: imagem da instituição junto à opinião pública (4,12%), seguido por possibilidade de utilizar seu potencial no trabalho que realizam (14%); ter uma vida emocional satisfatória (15%); importância da função junto à sociedade (16%); e a existência de comunicação clara sobre decisões importantes que podem influenciar o trabalho que se executa (19%).</li> <li>Na percepção das chefias, os fatores de QVT mais relevantes foram: existência de comunicação clara; renda satisfatória; ter equilíbrio entre trabalho e lazer; e ter orgulho pelo trabalho que</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levando-se em conta as diferenças entre os professores e as chefias sobre a percepção de QVT, infere-se sobre a necessidade de se ampliar os canais de comunicação existentes entre esses dois grupos na instituição pesquisada.</li> <li>Revelou-se o potencial dos instrumentos de mensuração da qualidade de vida no trabalho na facilitação dos processos de interação e de fomento do diálogo entre empresas/empregados.</li> <li>Ressalta-se a necessidade do desenvolvimento de modelos de qualidade de vida no trabalho mais aderentes às nossas especificidades culturais, econômicas e sociais, levando-se em conta que os modelos tradicionais foram desenvolvidos em realidades significativamente diferentes da qual nos inserimos.</li> <li>Destaca-se a importância da complementação deste estudo, através da realização de pesquisa semelhante em instituição pública de ensino, o que tornará possível comparar as duas realidades, bem como traçar um quadro mais completo da realidade da</li> </ul>

<p>se realiza, todas com 40%, seguidos por imagem da instituição; existência de instalações físicas de trabalho adequadas; receber <i>feedback</i> e respeito, empatados com 30% das indicações. Pouco enfatizados destacaram-se, com 10%, as variáveis ter oportunidades e perspectivas de carreira e vida emocional satisfatória.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quanto ao nível de QVT do conjunto dos professores, 44% consideram-na satisfatória, 27% muito boa, 24% regular, 3% excelente e 2% péssima. Dentre os ocupantes de cargos de chefia, 70% julgaram-na muito boa e 30% satisfatória.</li> <li>• Em relação ao nível de tensão, constatou-se, para o conjunto de professores, que 82% apresentaram-se em níveis considerados normais, 16% revelaram-se tensos e apenas 2% calmos ou fleumáticos. Quanto aos ocupantes de cargos de chefia, 78% revelaram um nível normal de tensão e 22% revelaram-se tensos.</li> <li>• Ressalta-se as diferenças de percepção de QVT entre professores e ocupantes de cargos de chefia, corroboradas pela pesquisa apontar apenas duas variáveis coincidentes como de maior importância.</li> <li>• Analisando-se a percepção de QVT pelos segmentos pesquisados, os profissionais que indicaram melhor QVT foram os professores da pré-escola, seguidos dos de pré-vestibular, do ensino fundamental e do ensino médio. Os maiores níveis de tensão foram encontrados nos educadores de nível médio, seguidos do pré-vestibular, pré-escola e ensino fundamental.</li> </ul>	<p>qualidade de vida e estresse no trabalho do conjunto dos professores ligados à educação básica no país.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O estudo revela a necessidade de novas pesquisas que visem avaliar até que ponto fatores de contexto (extrínsecos à tarefa) não se têm revelado tão ou mais significativos para a qualidade de vida dos trabalhadores que fatores mais diretamente ligados ao escopo da tarefa, contrariamente ao que se poderia supor com base em trabalhos desenvolvidos por autores clássicos de QVT.</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 5:** *Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise no Contexto de Trabalho dos Detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte*

**Autores:** Rita de Cássia Martins de Oliveira

Lúcio Flávio Renault de Moraes

Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – CEPEAD/UFMG

**Veiculação:** EnANPAD, 2001, Campinas, COR 518

**Resumo Original:** Neste artigo, apresentar-se-ão os resultados de uma pesquisa realizada com o objetivo de mensurar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito da carreira dos detetives lotados na Superintendência de Polícia Metropolitana de Belo Horizonte (METROPOL). Destacam-se ainda as variáveis mais significativas no diagnóstico do mesmo e a identificação do porquê da configuração do nível encontrado. A pesquisa

contou com a participação de 208 detetives, distribuídos entre as 15 seccionais de polícia metropolitana, os quais apontam suas percepções em relação aos oito critérios estabelecidos por Walton, escolhido como suporte teórico, para a investigação da QVT. Como estratégias metodológicas, adotou-se a quantitativa, uma vez que buscou-se mensurar o nível de QVT, e a qualitativa, haja vista que, para se entender o contexto de trabalho e o impacto do mesmo no nível de QVT encontrado, entrevistas foram necessárias. Em linhas gerais, o presente trabalho objetiva contribuir para a ampliação do conhecimento acerca das variáveis que influenciam o constructo de QVT no cotidiano das atividades de uma profissão de risco.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Violência	Souto (2001)	Sapori e Wanderley (1999)
Qualidade de vida no trabalho: fundamentação teórica	Biazzi Jr. (1994) Fernandes (1996) Guest (1979) Hackman e Lawler (1971) Hackman e Oldham (1975) Hackman et al. (1975) Huse e Cummings (1986) Kilimnik et al (1994) Limongi-França e Assis (1995) Moraes e Kilimnik (1994) Nadler e Lawler (1983) Walton (1973) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	Trist (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Apresentar os resultados de uma pesquisa realizada com o objetivo de mensurar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito da carreira dos detetives lotados na METROPOL, identificando o porquê do nível diagnosticado.	O trabalho objetiva contribuir para a ampliação do conhecimento acerca das variáveis que influenciam o constructo de QVT no cotidiano das atividades de uma profissão de risco, podendo oferecer, à organização policial, subsídios que possam viabilizar uma reestruturação da carreira de detetive.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritivo-explicativo - Pesquisa qualitativa e quantitativa - <i>Estudo de</i>	- Universo: 934 detetives. - Amostra aleatória simples: 208 detetives, distribuídos proporcionalmente	Superintendência de Polícia Metropolitana de Belo Horizonte (METROPOL)	- Entrevistas - Questionário adaptando as dimensões de QVT à realidade da empresa	- <i>Estatística descritiva</i> - Teste de Kruskal-Wallis

caso	entre as 15 seccionais .		(principal )	
------	--------------------------	--	--------------	--

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de Walton (1973), com as oito dimensões de QVT.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na análise total da QVT, dentro dos parâmetros estabelecidos, foi encontrada uma média de 2,8, o que indica um nível de QVT insatisfatório para os detetives.</li> <li>• Pormenorizando a análise pelas dimensões que apresentaram insatisfação, a mais crítica é a remuneração, seguida por condições de trabalho, direitos na instituição, uso e desenvolvimento de capacidades e oportunidades de crescimento profissional.</li> <li>• As dimensões equilíbrio trabalho e vida, integração social na organização e relevância de seu trabalho obtiveram uma avaliação normal. Nenhuma dimensão de QVT foi avaliada como satisfatória pelos detetives.</li> <li>• Questionados sobre o fato de gostarem ou não da profissão de policial, 99% referiram que sim, e que desejam realizar um trabalho sério e significativo para a sociedade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendo em vista que os detetives estão insatisfeitos em relação à grande parte dos critérios pesquisados, a organização poderia repensar sua estrutura de trabalho e a carreira de detetive, sobretudo a questão da valorização, tanto financeira quanto não financeira, haja vista o grande potencial humano que tem em mãos.</li> <li>• No tocante às generalizações para toda a METROPOL, é perigoso realizá-las. Outros estudos analisando todo o espaço organizacional da METROPOL e mesmo da Polícia Civil poderiam revelar dados de grande valia neste momento de grandes questionamentos sobre a eficiência das mesmas.</li> <li>• O fato dos pesquisadores não serem policiais limitou o horizonte das informações, uma vez que alguns detalhes são exclusivos do corpo funcional de qualquer organização.</li> </ul>

**Artigo 6:** *Qualidade de Vida no Trabalho em uma Microempresa do Comércio Varejista*

**Autores:** Luiz Carlos Honório

Antonio Luiz Marques

Monica Silva de Melo

Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – CEPEAD/UFMG

**Veiculação:** EnANPAD, 2001, Campinas, COR 522

**Resumo Original:** Este estudo de caso tem como objetivo diagnosticar a qualidade de vida no trabalho em uma microempresa do comércio varejista. Além da preocupação em levantar dados que possam avaliar o grau de satisfação dos empregados com relação ao contexto e ao conteúdo do trabalho, o artigo enfoca uma empresa de pequeno porte em contraposição à maioria das pesquisas sobre QVT que notadamente privilegiam empresas de grande porte. Inicialmente, discutem-se algumas especificidades das pequenas empresas, em seguida o modelo de diagnóstico de qualidade de vida no trabalho utilizado e pesquisas realizadas nos últimos dez anos, para, no final, através de questionário e entrevista em profundidade, correlacionar os dados levantados com as evidências teóricas e práticas abordadas sobre os temas em questão. Os resultados mostraram divergências e convergências com relação às evidências teóricas e práticas fundamentadas no artigo.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Pequenas e microempresas	Casarotto Filho & Pires (1998) lida (1984) Leone (1999) Mintzberg (1979)	
Qualidade de vida no trabalho e pesquisas no Brasil	Almeida (1996) Fernandes (1996) Hackman e Oldham (1975) Herzberg (1968) Honório (1998) Macedo (1990) Marques (1993) Moraes e Kilimnik (1994) Moraes et al. (1992 e 1995) Moreno (1991) Ramos (1995) Ruschel (1993) Sant'Anna (1997) Sant'Anna e Moraes (1998) Santos (1999) Tannhause (1994) Turner e Lawrence (1973)	Tsukamoto (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Diagnosticar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma microempresa do comercio varejista com base no conhecimento das fontes de satisfação e insatisfação presentes no trabalho de seus empregados.	O estudo enfoca uma empresa de pequeno porte em contraposição à maioria das pesquisas sobre QVT que privilegiam empresas de grande porte. Também mescla método qualitativo e quantitativo, quando há predominância de métodos quantitativos nos últimos estudos. Além disso, considera categorias ocupacionais de variados níveis hierárquicos.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritivo - Pesquisa qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo: 21 funcionários efetivos - Amostra por conveniência: 13 funcionários com mais de 7 meses na empresa (1 cargo gerencial, 9	Microempresa do comércio varejista fundada em 1990, que comercializa artigos culinários	- Entrevista em profundidade, semi-estruturada - Questionário c/variáveis do Modelo e outras formuladas pelos pesquisadores	- Estatística descritiva - Teste de confiabilidade

	operacionais complexos, 3 operacionais menos complexos. 8 funcionários foram sorteados para a entrevista	(principal: chocolate), e presta serviços de educação culinária (fitas de vídeo educativas)	- Pesquisa documental	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	--

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), adaptado por Moraes e Kilimnik (1994), e instrumentalizado através do *Job Diagnostic Survey* (JDS), suficientemente adaptado, testado e validado pelos trabalhos acadêmicos.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Há divergências e convergências com relação às evidências teóricas de QVT e as práticas encontradas com o estudo.</li> <li>Quanto ao diagnóstico de QVT, todas as variáveis foram avaliadas positivamente pela maioria dos participantes, destacando-se as relacionadas ao significado da tarefa e ao inter-relacionamento.</li> <li>Os fatores relacionados à identidade da tarefa e ao <i>feedback</i> extrínseco apresentaram-se como de menor significação. O processo comunicacional e o entrosamento entre as áreas também se mostraram pouco significativos.</li> <li>Os resultados do estudo, do ponto de vista da insatisfação, contradizem os achados das últimas pesquisas sobre QVT, uma vez que todos revelaram-se satisfatórios. Os aspectos convergentes com as pesquisas anteriores referem-se ao <i>feedback</i> extrínseco e à satisfação com a supervisão.</li> <li>Supõe-se que a maneira como a empresa administra suas especificidades organizacionais, decisórias e individuais tem lhe proporcionado sustentabilidade em um contexto atual particularmente adverso às pequenas empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os fatores ligados à identidade da tarefa e <i>feedback</i> extrínseco, apesar de satisfatórios, foram menos significativos. Sugere-se que as políticas e práticas de RH da empresa procurem propiciar que os empregados percebam mais claramente os resultados de suas tarefas e sejam mais sistematicamente reconhecidos e valorizados pelo trabalho.</li> <li>Como ficou constatado menor satisfação com o processo comunicacional da empresa, sugere-se que a linguagem organizacional seja devidamente planejada, padronizada e assimilada pelos empregados.</li> <li>Para melhorar o entrosamento entre as áreas, sugere-se que a empresa promova eventos de parceria interna, para que os empregados conheçam as rotinas da empresa como um todo, e que sua colaboração seja fundamental para o fortalecimento da empresa, e em conseqüência, para a manutenção de seus empregos.</li> </ul>

**Artigo 7:** *Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais*

**Autores:** Lúcio Flávio Renault de Moraes  
Luciano Zille Pereira  
Humberto Elias Garcia Lopes

Daniellie Bráz Rocha  
 Soraia Aparecida Alves Ferreira  
 Patrícia Cristina Paiva Portes  
 Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – CEPEAD/UFMG

**Veiculação:** EnANPAD, 2001, Campinas, GRT 359

**Resumo Original:** Este artigo apresenta os resultados da pesquisa realizada junto à PMMG, cujo objetivo principal foi estudar a QVT e o Estresse Ocupacional, tendo como referência os modelos de HACKMAN, OLDHAM (QVT) e COOPER (Estresse). A pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo-analítico, podendo ser considerada também um estudo de caso. A amostra pesquisada, de 1.152 indivíduos, foi extraída de uma população de 7.607 militares. A coleta de dados foi realizada através dos instrumentos (OSI), do (JDS). A análise dos dados foi realizada através do SAS (Statistics Analysis System), e para comparação entre os dados foi utilizado o teste Kruskal - Wallis. Como resultado, constatou-se a existência de importantes níveis de estresse entre os membros da corporação, que decorrem de uma elevada insatisfação em relação à instituição. Paralelamente, foi encontrado um importante nível de satisfação com o trabalho em si, implicando em significativa QVT. A promoção de maior satisfação entre os membros da PMMG passa pela revisão de aspectos da cultura organizacional e das políticas de recursos humanos. Através desta pesquisa, foi possível identificar as variáveis determinantes que possibilitam recomendar a adoção de políticas que visem à promoção de maior ajustamento e satisfação no trabalho.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e modelos	Denis (1980) Hackman e Lawler (1971) Hackman e Oldham (1975) Huse e Cummings (1985) Lippitt (1978) Nadler e Lawler (1983) Souza e Patrocínio (1999) Thériault (1980) Turner e Lawrence (1973) Walton (1973) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	
Estresse ocupacional	Cooper et al. (1988) Couto(1987) Moraes et al. (1998)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Apresentar os resultados da pesquisa de avaliação de QVT e estresse ocupacional dos membros da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.	Identificação das variáveis determinantes que possibilitam recomendar a adoção de políticas que visem a promoção de maior ajustamento e satisfação no trabalho.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>
------------------------------

Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Confirmatório - Analítico-descriptivo - Pesquisa qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo: 7.607 militares - Amostra por extração: 1.152 policiais, de três grandes grupos de oficiais: superiores/intermediários; subalternos e praças	Polícia Militar do Estado de Minas Gerais-PMMG, em Belo Horizonte	- Instrumentos: <i>Organizational Stress Indicator</i> ISI (estresse) e <i>Job Diagnostic Survey</i> - JDS (QVT) - Entrevistas semi-estruturadas - Análise documental	- <i>Estatística descritiva</i> - Software SAS (Statistics Analysis System) - Teste de Kruskal-Wallis

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), instrumentalizado através do *Job Diagnostic Survey* (JDS).

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constatou-se importantes níveis de estresse entre os membros da Corporação, decorrentes de uma elevada insatisfação em relação à instituição.</li> <li>• Com relação à QVT, foi encontrado um importante nível de satisfação com o trabalho em si, em todos os níveis hierárquicos, o que decorre da existência de tarefas enriquecidas.</li> <li>• Em contrapartida, verificou-se um importante grau de insatisfação com aspectos de cultura e estrutura organizacional, os quais constituíram as principais fontes de pressão atuantes sobre os militares. Também contribuem para este estado a insatisfação com a remuneração, verificada em todos os grupos.</li> <li>• Há um predomínio de estilo de comportamento “tipo A” (pessoas competitivas e estressadas) entre os membros da PMMG, o que os torna mais propensos ao estresse.</li> <li>• Individualmente, o estresse manifesta-se principalmente por meio de sintomas mentais, persistindo baixos níveis de sintomas físicos.</li> <li>• Encontrou-se emprego intensivo de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No que se refere ao estresse ocupacional e a melhoria da qualidade de vida na PMMG, é importante repensar a organização do trabalho. Para o indivíduo é importante participar do processo de trabalho como um todo, sendo essencial que percebam significado no que fazem e se percebam como parte integrante do processo. Não é o bastante, portanto, que se tomem medidas paliativas que não estejam dispostas a alterar a própria estrutura do trabalho realizado.</li> <li>• Podem ser criados meios através dos quais seja dada aos policiais de todos os níveis hierárquicos a possibilidade de maior expressão e de serem ouvidos indiscriminadamente, estabelecendo assim um canal de comunicação mais eficaz e sincero dentro da PMMG. Certo grau de autonomia é importante e o treinamento e o tratamento adequados pode ainda resgatar a auto-estima desses policiais, bem como a imagem diante da sociedade.</li> <li>• É importante que sejam realizados treinamentos em equipes, para uma inter-relação apropriada entre praças e oficiais. É imprescindível a implantação de um programa de cargos e salários,</li> </ul>

<p>meios de combate ao estresse (apoio social e planejamento do trabalho), sendo sua eficácia comprovada pelo fato de que indivíduos casados apresentam menores níveis de estresse que os solteiros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A autonomia na determinação da carga de trabalho age positivamente sobre os militares.</li> </ul>	<p>que venha contribuir com o aumento do nível de satisfação da corporação, diminuindo ou extinguindo a necessidade de realização de trabalhos extras que contribuam para o aumento da renda familiar.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 8:** *Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no Ambiente Acadêmico: Comparando Professores de Instituições Pública, Privada e Confessional*

**Autores:** Kely César Martins de Paiva

Manoel Deusdedit Junior

Milena Aparecida Lopes da Silva

Myrian Constantino de Almeida Valença

Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular/Centro Universitário Newton Paiva - FUNADESP

**Veiculação:** EnANPAD, 2002, Salvador, COR 610

**Resumo Original:** O objetivo desta pesquisa foi caracterizar o professor universitário, no que diz respeito às variáveis de situação profissional, de qualidade de vida no trabalho e de estresse ocupacional, tendo em vista os multivariados impactos que a categoria vêm sofrendo em função do aumento contínuo da complexidade do ambiente. Nesse sentido, têm-se percebido sensíveis alterações nas atividades acadêmicas de nível superior – ensino, pesquisa, extensão, orientação e administração – e também nos significados dessas experiências de trabalho, provocando desgastes, tanto físicos como mentais, à saúde dos indivíduos. Procedeu-se, pois, a uma pesquisa descritiva e comparativa, de enfoque quantitativo e qualitativo. Foram abordados 170 professores de dez cursos de três instituições de ensino superior (um centro universitário privado, uma universidade confessional privada e uma universidade pública federal) situadas em Belo Horizonte-MG. Na coleta de dados, priorizou-se questionário e entrevista.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Atividade docente	Aldrich (1996) Andre (1996) Braverman (1977) Dejours (1988) Esteve (1989) Fidalgo (1996) Frost e Taylor (1996) Fukami (1996) Gutek (1996) Miller (1991 e 1992) Paiva (1999) Rodrigues (2001) Stewart (1998)	
Estresse ocupacional	Aldwin, Coyne e Lazarus (1981) Cooper e Travers (1996)	

	Cooper et al. (1988) Dewe (1992) Friedman e Rosenman (1974) Humphrey e Humprey (1986) Rotter (1966)	
Qualidade de vida no trabalho	Codo (1986) Hackman e Oldham (1975) Marques (1993) Moraes e Kilimnik (1994) Vieira (1996) Westley (1979)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Caracterizar o professor universitário, no que diz respeito às variáveis de situação profissional, de qualidade de vida no trabalho e de estresse ocupacional, verificando se há diferenças entre instituições públicas e privadas.	Justifica-se pesquisar os acadêmicos e propor ações que minimizem os impactos negativos que vêm sofrendo em função do aumento contínuo da complexidade do ambiente de trabalho. A categoria é pouco investigada no país.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Descritivo e comparativo - Estudo exploratório - Enfoque quantitativo e qualitativo	- Universo: não especificado - Amostra: 170 professores de dez cursos, de três instituições: 81 de um centro universitário privado, 40 de uma universidade confessional privada e 49 de uma universidade pública federal	Três universidades situadas em Belo Horizonte: um centro universitário privado, uma universidade confessional privada e uma universidade pública federal	- Questionário ( <i>survey</i> ), com versão reduzida do JDS e do OSI ( <i>Occupational Stress Indicator</i> ), e uma parte complementar - Entrevista - Pesquisa documental - Observação direta	- <i>Estatística descritiva</i> - Uso do software <i>SPSS – Statistical package for the social sciences</i> - Testes de variância e confiabilidade

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), instrumentalizado através do <i>Job Diagnostic Survey</i> (JDS).

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>A maioria dos docentes têm uma vida sedentária, são não-fumantes, têm o hábito de ingerir bebidas alcólicas e não tiraram licença-médica nos últimos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os resultados encontrados apontam para novas investigações e revisão dos instrumentos de pesquisa.</li> <li>Ressaltam-se quatro fatos que,</li> </ul>

<p>três meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os docentes demonstram envolvimento sensível com as organizações. 71% da instituição pública, 65% da confessional e 52% da privada nunca pensaram em se demitir.</li> <li>• No tocante à docência, a maioria dá aulas para a graduação, seguido pela pós-graduação (predominância desta na instituição pública), e poucos dedicam-se a atividades de extensão. Quanto aos projetos de pesquisa, a maior parte das instituições privada e confessional não participam, o que é freqüente na pública. A orientação de alunos é realizada por 82% de docentes da instituição pública, 50% da confessional e 30% da privada. Quanto à atividades administrativas e/ou burocráticas, estas não são realizadas por 43% da instituição privada, 45% da confessional e 14% da pública.</li> <li>• Quanto aos indicadores de QVT, não houve diferenças significativas entre os três grupos, e os níveis foram considerados satisfatórios.</li> <li>• Em relação aos indicadores de estresse, também não se observou diferenças entre os três grupos, sendo encontrado baixos níveis de estresse. Em termos de personalidade, há predominância do tipo “híbrido” AB, tendendo a A (acima de 80%). A maioria aponta para um <i>locus</i> de controle interno (acima de 65%).</li> <li>• Quanto aos sintomas mentais de estresse, a maioria (acima de 80%), mostrou-se calmo, com nível elevado de saúde mental. Com respeito aos sintomas físicos, 90% apresentam elevado nível de bem-estar físico. No entanto, as entrevistas levantaram dados que contradizem esses resultados, apontando para um certo grau de comprometimento da saúde dos docentes.</li> </ul>	<p>associados, levam a questionar os resultados de níveis de estresse apresentados: a maioria com níveis consideráveis de pressão e/ou insatisfação no trabalho, a maioria propensa ao estresse, o elevado número de combate e/ou defesa contra o estresse adotadas, e os depoimentos contraditórios nas entrevistas. Estes fatos denotam níveis de estresse mais elevados que os informados pelos docentes, confirmando o histórico de pesquisas sobre esta categoria, onde há uma certa “reserva” por parte dos pesquisados em responder, nos questionários, questões sobre sintomas mentais e físicos de estresse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No intuito de aprofundar este estudo, recomenda-se a realização de outras investigações nessa categoria profissional, considerando-se as diferenciações e similaridades encontradas em outros estudos semelhantes, assim como aperfeiçoar os modelos e instrumentos de pesquisa. Sugere-se reavaliar a abordagem de Westley, que devido a sua abrangência, mostra-se propícia a esses fins.</li> <li>• Recomenda-se às instituições de ensino pesquisadas rever e reconstruir suas relações de trabalho com os docentes, rever suas políticas remuneratórias, incentivar a pesquisa e desenvolver programas mais abrangentes de QVT.</li> <li>• Aos docentes, recomenda-se buscar a integração com os colegas e associações de classe, praticar atividades físicas regulares, visando diminuir o grau de sedentarismo encontrado e diminuindo a propensão ao estresse; e iniciar uma reeducação psicológica, principalmente nos indivíduos com personalidade do tipo A</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 9:** *Mudanças Organizacionais e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo Temporal em Unidades do Banco do Brasil S.A .*

**Autores:** Nélio Oliveira

Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração/Universidade Federal de Minas Gerais/Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais/Faculdade de Administração Milton Campos - CEPEAD/UFMG/PUC-MG/FAMC

**Veiculação:** EnANPAD, 2002, Salvador, COR 738

**Resumo Original:** O presente artigo retrata os resultados de uma pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho, realizada em unidades do Banco do Brasil, em Belo Horizonte, e, ainda, sua comparação com resultados de outra pesquisa feita dez anos antes, nos mesmos locais. Nas duas pesquisas, utilizou-se o Job Diagnostic Survey, sendo que, na atual, foram feitas, também, entrevistas procurando explicações para os achados. Buscou-se, também, nesta pesquisa, fazer análises distintas para os fatores intrínsecos e para os fatores extrínsecos ou contextuais ao trabalho. Além das entrevistas, ampla bibliografia e pesquisa documental possibilitaram a análise das mudanças que ocorreram na empresa, no período que separou as duas pesquisas. Os principais resultados apontam para melhorias no que se refere aos fatores intrínsecos apenas para a unidade em que, anteriormente, existia um trabalho rotineiro e sem contato com clientes (atividade-meio). Tais melhorias se referem, principalmente, a um aumento nos escores de Variedade de Habilidades usados pelos funcionários. Melhorias em Autonomia não foram constatadas. Quanto aos fatores extrínsecos, verificou-se, de forma geral, diminuição nos índices.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Novos padrões de organizações e conseqüências para a satisfação dos trabalhadores	Bell (1977) Braverman (1987) Chanlat (1997) Codo (1997) Crainer (2000) Drucker (1970) Etzioni (1967) Ferreira (1993) Furtado (1998) Garcia (1999) Gorz (1980) Handy (1996) Heloani (1996) Kotler e Armstrong (1998) Leite (1994) Lima (1996) Mintzberg (1995) Mouzelis (1975) Naisbitt (1994) Neves (2000) Perrow (1991) Peters e Waterman (1983) Pimenta (1999) Spector (1998) Tofler (1980) Woamck (1992)	
Mudanças organizacionais	Acuña e Fernandes (1995) Fleury e Fleury (1997) Hammer e Champy (1994) Lewin (1965) Motta (1998) Pereira (1997) Robbins (1999) Wood (2000)	

Satisfação e qualidade de vida no trabalho	Hackman e Oldham (1975) Huse e Cummings (1985) Macedo (1990) Moraes e Kilimnik (1989 e 1990) Walton (1973) Westley (1979)	
Trabalho bancário	Costa (1997) Moulin (1996) Salinas (1998) Santos (1999) Zaberlan e Salerno (1883)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>				
<b>Objetivo geral</b>		<b>Contribuição</b>		
Retratar os resultados de uma pesquisa de qualidade de vida no trabalho, realizada em unidades do Banco do Brasil, em Belo Horizonte, e ainda, sua comparação com resultados de outra pesquisa feita dez anos antes, nos mesmos locais.		O presente estudo procurou revisitar as unidades objeto da pesquisa em 1990 e fazer uma comparação para verificar as conseqüências das mudanças na empresa para a satisfação dos funcionários, usando variáveis intrínsecas e extrínsecas.		
<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritivo e explicativo - Estudo longitudinal - Enfoque quantitativo e qualitativo - Estudo de caso	- Universo: 180 funcionários no CESEC e 230 na Agência. - Amostra: 89 funcionários do CESEC e 85 da Agência.	Banco do Brasil de Belo Horizonte-MG, unidades Centro de Processamento de Serviços e Comunicações (CESEC) e Agência Centro	- Questionário ( <i>Job Diagnostic Survey</i> - JDS c/85 questões) - Entrevista por pautas (aplicadas em 6 funcionários de cada unidade) - Pesquisa documental	- <i>Estatística descritiva</i> - Teste de Kruskal-Wallis

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), instrumentalizado através do <i>Job Diagnostic Survey</i> (JDS).

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comparado ao estudo anterior, houve melhorias no que se refere aos fatores intrínsecos (trabalho em si) para a CESEC, unidade em que, anteriormente, existia um trabalho rotineiro e sem contato com clientes (atividade-meio). Tais melhorias referem-se a um aumento nos escores de variedade de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Não fez uso desta dimensão.</li> </ul>

<p>habilidades. Melhorias em autonomia não foram constatadas. Para a Agência (atividade-fim), houve diminuição nos valores referentes à autonomia e identidade da tarefa (agora apresentam-se insatisfatórios).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No CESEC, constatou-se mais um alargamento das funções do que enriquecimento das tarefas, emergindo o trabalhador multifuncional.</li> <li>• Quanto aos fatores extrínsecos, verificou-se diminuição nos índices de QVT, principalmente para o CESEC, que tende a ser mais desvalorizado em tempos atuais. A insegurança neste ambiente é total. Em termos gerais, os funcionários, anteriormente, contavam com compensações extrínsecas para o trabalho alienante que realizavam, como o bom salário e a segurança. Isto não mais existe.</li> <li>• Em termos de mudança na empresa, O Banco do Brasil passou de um modelo de organização burocrática pura para uma forma voltada para resultados. Mas há características no setor bancário, em que rotinas e necessidade de segurança com valores financeiros apresentam-se como <i>freios</i>, resultando em autonomia limitada e trabalho em equipe pouco utilizado.</li> <li>• As mudanças podem ser classificadas como reativas, estratégicas, revolucionárias e radical. Como modelo de mudança adotado, assemelha-se ao tipo Kaisen ou DO, parecendo mais com Reengenharia, o que causou traumas na estrutura da organização.</li> </ul>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 10:** *Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo dos Fatores e Dimensões Presentes e Percebidas na Central de Relacionamento com os Clientes da TIM Celular de Santa Catarina*

**Autores:** Giovani Caciatori Brighenti - Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI  
 Anielson Barbosa da Silva - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção/Universidade Federal de Santa Catarina/Universidade do Vale do Itajaí - PPGE/UFSC/UNIVALI  
 Caroline Brito Fernandes - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS

**Veiculação:** EnANPAD, 2002, Salvador, COR 795

**Resumo Original:** O presente trabalho é resultado de uma pesquisa desenvolvida na TIM Celular que teve como 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. No estudo, foi utilizada uma proposta desenvolvida por Fernandes (1996), a partir do modelo de Walton e Westley, que agrupou os fatores de qualidade de vida no

trabalho (QVT) em quatro blocos: fatores de natureza econômica, de natureza política, de natureza psicossocial e de natureza logística. A pesquisa foi realizada com 82 (oitenta e dois) atendentes, e os resultados demonstraram a presença de vários fatores de QVT na TIM Celular. No entanto, ficou evidenciado que fatores como participação e liberdade de expressão, oportunidade de utilização e desenvolvimento das capacidades, saúde, segurança e bem-estar no trabalho merecem uma maior atenção por parte da empresa. Com base nos aspectos de QVT percebidos como negativos pelos empregados, foram propostas algumas ações que poderão melhorar o nível de QVT na empresa.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Recursos humanos nas instituições	Chanlat (1991) Davel e Vergara (2001)	
QVT: fundamentação teórica	Búrigo (1997) Fernandes (1996) Huse e Cummings (1985) Lima (1997) Oliveira (1999) Paiva e Marques (1999) Pimentel (2001) Rocha (1998) Rodrigues (1994) Santos et al. (1999) Tolfo e Piccinini (1998) Vieira (1996) Walton (1973)	Drucker (sem data) Huse e Cummings (sem data) Siqueira e Coletta (sem data) Thériault (1998) Tolfo (sem data) Vieira (sem data) Vradenburgh e Sheridan (sem data) Walton (sem data) Werther e Hackman (sem data) Westley (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho na percepção de empregados lotados na Central de Relacionamento com os Clientes, em Santa Catarina, levando-se em conta fatores de natureza econômica, política, psicossocial e logística.	A Central de Relacionamento com o Cliente foi escolhida para o estudo por ser considerada um dos setores chave na relação empresa/cliente, e por isso a qualidade de vida das pessoas que lá atuam é fator determinante para o alcance dos objetivos da empresa.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Pesquisa descritiva e exploratória - Enfoque quantitativo e qualitativo	- Universo: 115 atendentes - Amostra: incluía todos os atendentes (115), mas 82 responderam	TIM Celular – Telecom Itália Mobile Central de Relacionamento com o Cliente de Santa Catarina-	- Questionário com 34 questões fechadas e 1 aberta - Entrevista RH - Pesquisa documental	- Estatística descritiva - Método de <i>focus group</i>

		CRC/SC	- Observação direta	
--	--	--------	---------------------	--

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foram utilizados os modelos de QVT de Walton (1973), com as oito dimensões e de Westley (1979), com quatro aspectos.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>No âmbito dos fatores de natureza econômica, os respondentes concordam positivamente com os fatores relacionados ao salário direto, remuneração formalmente definida e benefícios como indicadores de QVT. Depreende-se que os fatores econômicos atuam como pré-requisitos para a percepção de QVT em várias outras áreas de necessidades humanas.</li> <li>Em se tratando de fatores de natureza política, a maioria das afirmativas não apresentaram problemas de concordância, exceto no que se refere à presença na empresa de um clima de participação e liberdade de expressão, que teve baixo índice de concordância.</li> <li>No que se refere aos fatores de natureza psicossociais, a pesquisa indicou um alto índice de concordância com a maioria das afirmativas, com exceção de apoio por parte das chefias em questões sócioemocionais, oportunidade de desenvolvimento de capacidades e habilidades na execução das tarefas e perspectivas de avanço salarial.</li> <li>Quanto ao bloco de fatores de natureza logística, apesar do ambiente e os equipamentos serem percebidos pelos respondentes como da melhor qualidade, isso, por si só, não é garantia de ausência de riscos à saúde ou de sensação de bem-estar e relaxamento durante o desenvolvimento das tarefas.</li> <li>Um grande número de fatores de QVT são percebidos pelos empregados como positivos. No entanto, fatores como participação, liberdade de expressão, relações entre chefias e empregados, oportunidade de crescimento e aperfeiçoamento profissionais, expectativa de carreira e melhoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O perfil da pesquisa não pode ser considerado representativo de toda a empresa, não podendo se generalizar os resultados, mas pode-se engendrar novas pesquisas que evoluam no direção de compreender o significado de QVT para os empregados.</li> <li>Recomenda-se que a empresa considere em sua política de Recursos Humanos, de maneira formal e a partir de acompanhamento e avaliação constantes, parâmetros de qualidade de vida desejáveis, que atendam às necessidades da empresa como um todo, as especificidades de cada departamento, e a humanização de seus empregados.</li> <li>Também sugerem-se as seguintes melhorias, principalmente em fatores de natureza psicossociais: considerar a QVT em sua dimensão subjetiva; redimensionar o papel das chefias como canal de valorização e humanização do trabalho; criar mecanismos de acompanhamento e avaliação constantes, capazes de prevenir problemas de QVT; aumentar o nível de participação e liberdade de expressão dos empregados em seu escopo de responsabilidade; oportunizar o crescimento e aperfeiçoamento dos empregados através de avaliação e acompanhamento de desempenho; valorizar as habilidades, capacidades, expectativas e experiência prévia dos empregados como recurso para aumentar a produtividade; valorizar o desempenho de cada atendente, institucionalizando o sistema de recompensas financeiras para os que atingirem metas; avaliar periodicamente e corrigir as condições no ambiente de</li> </ul>

salarial, apresentaram discordância.	trabalho.
--------------------------------------	-----------

**Artigo 11:** *Flexibilização, Qualidade de Vida e Empregabilidade: o Caso das Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre*

**Autores:** Valmiria Carolina Piccinini

Sidinei Rocha de Oliveira

Programa de Pós-Graduação em Administração/Escola de Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Sul - PPGA/EA/UFRGS

**Veiculação:** EnANPAD, 2002, Salvador, GRT 69

**Resumo Original:** A precarização das condições de trabalho decorrentes da reestruturação produtiva no Brasil reflete-se no aumento nos níveis de desemprego, na má distribuição da renda e na conseqüente exclusão social. As associações de trabalhadores apresentam-se como alternativa para geração de renda e de trabalho e, nesse cenário, as cooperativas de trabalho como uma nova forma de organização dos trabalhadores e uma alternativa para o desemprego estrutural. Porém, por uma série de questões de ordem econômica, social, cultural e jurídica, podem também levar à precarização do trabalho. Partindo-se dessa reflexão, desenvolveu-se uma pesquisa questionando-se quanto à flexibilização das condições e das relações de trabalho e qualidade de vida nas cooperativas de Trabalho de Porto Alegre. Foram entrevistados especialistas no assunto e dirigentes dessas cooperativas. Identificou-se, por parte dos dirigentes, a valorização dos ideais cooperativistas e a preocupação com a qualidade de vida dos cooperados. Essas cooperativas, no entanto, lutam com dificuldades, decorrentes da concorrência das cooperativas de "fachada", da legislação considerada restritiva e do fato dos contratantes de seus serviços buscarem o menor custo, o que as obriga a trabalhar em condições que comprometem a qualidade de vida dos cooperados.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Cooperativismo no Brasil	Andrade (1999) Irion (1997) Melo (1997) Oliveira (1996)	
Flexibilização das relações de trabalho e QVT	Antunes (1994) Campos (1992) Deddeca (1994 e 1997) Gazier (1993) Guimarães (1995) Ishikawa (1993) Jager (2001) Juran (1992) Leite (1993 e 1997) Neri (1991) Orstman (1984) Piccinini (1996 e 1997) Portugal e Garcia (1997) Ramalho (1995) Vieira (1996)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Identificar as cooperativas de trabalho existentes em Porto Alegre, e o que representam em termos de oportunidade de trabalho, de flexibilização do trabalho e seus reflexos na qualidade de vida dos associados.	Verificar se as cooperativas de trabalho, representando formas de flexibilização do trabalho, podem oferecer uma boa qualidade de vida a seus associados e proporcionar-lhes condições de empregabilidade.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Pesquisa exploratória e descritiva - Estudo de caso	- Universo: 51 cooperativas cadastradas na OCERGS - Amostra reduzida: 24 cooperativas operantes, mas apenas 13 participaram	Cooperativas de trabalho existentes em Porto Alegre, com cadastro na Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul – OCERGS.	- Questionário - Entrevista com dirigentes da OCERGS e FETRABALHO - Pesquisa documental	- <i>Estatística descritiva</i> - Utilização do software Sphinx - Cruzamento de dados

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Não fez uso dessa dimensão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A maioria das cooperativas nasce da necessidade de recolocação no mercado de profissionais que de outra forma estariam alijados ou atuando na economia informal.</li> <li>• A flexibilização do trabalho é de modo geral avaliada de forma positiva, possibilitando aos trabalhadores o gerenciamento de seu trabalho através de contratos e jornada flexíveis e do aperfeiçoamento e aprendizagem de novas tarefas.</li> <li>• Nas cooperativas que adotam a jornada flexível de trabalho e o contrato flexível de trabalho, os cooperados sentem-se donos da cooperativa e também acreditam que favorecem o desenvolvimento profissional.</li> <li>• Identificou-se, por parte dos dirigentes das cooperativas, valorização dos ideais cooperativistas e a preocupação com a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As cooperativas se percebem como dependentes de uma ordem econômica que não controlam. Resta saber, também, se a experiência em atividades cooperativizadas possibilita ampliar sua capacidade de “empregabilidade”. Aparentemente não, uma vez que raramente as cooperativas podem oferecer oportunidades de qualificação a seus membros, e quando o fazem é em quantidade e qualidade inferior às das empresas tradicionalmente inseridas no mercado.</li> <li>• No entanto, provavelmente muitos dos associados estariam fora do mercado de trabalho por suas escassas qualificações ou porque as empresas os empurram a deixarem um contrato formal de emprego para prestarem serviços como cooperativas de trabalho. Portanto, as cooperativas se</li> </ul>

<p>qualidade de vida dos cooperados. Quase todas oferecem um ou dois benefícios para os cooperados, como convênios com plano de saúde, seguro de vida e bom ambiente de trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• As cooperativas, no entanto, lidam com dificuldades, sobretudo financeiras, para oferecer algum outro benefício, como cesta básica, cursos de capacitação, fundo de reserva, estudos de ergonomia etc.</li> </ul>	<p>apresentam como uma estratégia de sobrevivência dos trabalhadores.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

**Artigo 12:** *Influência das Relações Flexíveis de Trabalho na Qualidade de Vida do Trabalhador: a Visão de Seus Atores Sociais*

**Autores:** Lisiane Vasconcellos da Silva - Universidade do Vale do Rio dos Sinos/Programa de Pós-Graduação em Administração/Escola de Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UNISINOS/PPGA/EA/UFRGS

Elaine Di Diego Antunes - Programa de Pós-Graduação em Administração/Escola de Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Sul - PPGA/EA/UFRGS

**Veiculação:** EnANPAD, 2002, Salvador, GRT 130

**Resumo Original:** Diante da tendência de flexibilização das relações de trabalho no país, convém investigar sua influência na qualidade de vida daqueles que a vivenciam. Em função disso, apresenta-se aqui um framework sobre os tipos de flexibilização, seguido de um estudo de caso. Esse ilustra os olhares de seus atores sociais, no caso: gerentes, trabalhadores estáveis e flexibilizados e representante do sindicato dos trabalhadores de uma empresa do complexo metal-mecânico da Região Metropolitana de Porto Alegre-RS. Com base nos resultados do estudo, verificou-se que para os gerentes a flexibilização das relações de trabalho é uma tendência que tem implicações positivas na vida dos trabalhadores. Para os trabalhadores estáveis e flexibilizados, alguns tipos de flexibilização são positivos para a qualidade de vida do trabalhador, em particular quando aparecem como alternativas ante o desemprego e a empregabilidade. No entanto, outros tipos têm prejudicado a qualidade de vida do trabalhador, sobretudo quando reduzem direitos adquiridos e há perda de vínculo empregatício. Para o sindicato dos trabalhadores, a flexibilização das relações de trabalho influencia negativamente na qualidade de vida do trabalhador, sendo associada predominantemente à perda de direitos trabalhistas. Em suma, o olhar dos diferentes atores sociais reflete seus interesses de vida.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Flexibilização das relações de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador	Antunes (1995) Bom Sucesso (1998) Bresciani (1997) Camargo (1996) Castells (1999) Cohen (1993) Gomes e Gomes (1995) Mello (1999) Murphi (1996) Pastore (1994)	Michon (1987)

	Piccinini (1996) Pimenta (1997) Ruas (1994) Salerno (1995) Silva (2001) Silva e Almeida (1997) Walton (1973)	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Investigar a influência da flexibilização das relações de trabalho na qualidade de vida sob a ótica dos atores sociais que a vivenciam, através de um estudo de caso.	Diante dos prós e contras da flexibilização das relações de trabalho, o estudo propõe-se a buscar a percepção dos atores sociais sobre a influência da flexibilização do trabalho na QVT.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Exploratório - Estudo de caso	- Universo: não especificado - Amostra 03 gerentes, 10 trabalhadores estáveis, 5 flexibilizados e 1 representante do Sindicato	Empresa do complexo metal-mecânico da região metropolitana de Porto Alegre-RS.	- Questionário (questões abertas, fechadas e escalas) - Entrevistas semi-estruturadas - Pesquisa documental	- Análise documental - Análise de conteúdo

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Não fez uso dessa dimensão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Houve consenso entre os dirigentes e os trabalhadores de que a flexibilização das relações de trabalho é uma tendência mundial.</li> <li>Foram identificados oito tipos de relações flexíveis adotadas pela empresa: trabalho temporário; horas extras; horário flexível; terceirização; quarteirização; multifuncionalidade; estágio; e banco de horas.</li> <li>Na visão dos gerentes, algumas formas de relações flexíveis ainda não são aceitas pelos trabalhadores e sindicatos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sugere-se o desenvolvimento de futuras pesquisas que analisem e identifiquem ações de QVT desenvolvidas pelas áreas de RH, através de programas e políticas organizacionais, de forma a minimizar os efeitos negativos de determinados tipos de flexibilização das relações de trabalho na qualidade de vida do trabalhador.</li> </ul>

<p>Não há um consenso sobre a influência da flexibilização na QVT. Comentam que colaboram com a sociedade ao abrir novas oportunidades, e indagados sobre horas extras e banco de horas, têm a consciência de que deve haver uma preocupação com o excesso de trabalho e risco de estresse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Na visão dos trabalhadores, a flexibilização do trabalho tem sido percebida como positiva nos seguintes tipos: horas extras (forma de aumentar o rendimento); horário flexível (permite o desenvolvimento profissional); estágio e multifuncionalidade (embora haja a preocupação com a sobrecarga de trabalho). A opinião é variada para os tipos: trabalho temporário (alternativa de emprego x insegurança); terceirização (qualidade do serviço); banco de horas (redução das horas extras/imprevisibilidade de folgas).</li> <li>• A percepção do sindicato é de que a flexibilização impacta negativamente na qualidade de vida do trabalhador, representando perda de regulamentação e sacrifício da vida pessoal (caso do banco de horas).</li> </ul>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 13:** *Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo no Setor de Hotelaria na Região Metropolitana do Recife*

**Autores:** Manuela Gomes Gueiros

Lúcia Maria Barbosa de Oliveira

Programa de Pós-Graduação em Administração/Departamento de Ciências Administrativas/Universidade Federal de Pernambuco - PROPAD/DCA/UFPE

**Veiculação:** EnANPAD, 2002, Salvador, GRT 237

**Resumo Original:** Pernambuco demonstra ter vocação para o setor de serviços de hotelaria. Pensando nisso, foi realizada uma pesquisa do tipo exploratório-descritiva, com o objetivo de apresentar resultados relativos à satisfação dos funcionários de hotéis do Grande Recife com as políticas de RH e, entre essas, aquelas referentes à qualidade de vida no trabalho. A amostra foi intencional não-probabilística, escolhida de acordo com acessibilidade, localização e adequação dos hotéis aos objetivos do estudo. Foram pesquisados três hotéis, perfazendo um total de 296 funcionários. Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado o questionário. A análise dos dados foi feita aplicando-se técnicas estatísticas descritivas, para um melhor conhecimento do banco de dados, e análise fatorial. Os hotéis pesquisados apresentaram níveis consideráveis de satisfação dos empregados em relação a essas políticas, tais como transparência das informações (54,1%); ambiente físico de trabalho (76,9%); relacionamento com colegas (91,9%), com as chefias (82,8%) e com a área de RH (76,2%); e sistema de segurança e saúde (72,2%). Esse tema tem se tornado objeto de amplos debates entre acadêmicos e empresários, tendo em vista que essa pode se constituir em uma das mais eficazes formas de satisfazer os funcionários e obter retorno sob a forma de produtividade e maior comprometimento com a organização.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Indústria hoteleira	Kotler, Bowen e Makens (1999) Nunes (2001)	
Recursos humanos e gestão de pessoas	Albuquerque (1999) Curado (2001) Fischer e Albuquerque (2001) Huggard-Caine e Yoshimura (1999) Levering (2001) Mari (2001) Milkovitch e Boudreau (2000) Orlickas (1999) Silveira (2001) Tyson e Fell (1995) Ulrich (1998) Wagner III e Hollenbeck (1999) Wood Jr. e Picarelli Filho (1999)	Castelli (sem data) Fernandes (sem data) Levering (sem data) Ortsman (sem data) Walton (sem data)
Qualidade de vida no trabalho	Araújo (1996) Bispo (2001) Comeau-Kirchner e Wah (2000) Lima (2001) Möller (1997) Oliveira (1998) Silva (2001) Silva e Tolfo (1999) Tolfo e Piccinini (2001)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Apresentar uma análise das políticas e práticas de recursos humanos, referentes à qualidade de vida no trabalho, no setor de hotelaria da Região Metropolitana do Recife.	Existe uma lacuna em relação a estudos realizados a respeito de políticas e práticas de RH no setor e na região, considerando o grande potencial turístico e hoteleiro da cidade.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Exploratório-descriptivo - Descrições quantitativas e qualitativas - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 11 hotéis - Amostra intencional: 3 hotéis de 3 a 5 estrelas, com total de 472 funcionários e	Hotéis de categoria 3 a 5 estrelas, situados na Região Metropolitana do Recife (cadastro na EMPETUR e Guia Brasileiro de	- Questionário (separado p RH e funcionários, com questões fechadas) - Entrevistas semi-estruturadas	- Estatística descritiva - Análise fatorial

	296 respondentes	Hotelaria)	- Pesquisa documental	
--	---------------------	------------	--------------------------	--

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Não fez uso dessa dimensão.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Os fatores encontrados como determinantes para a avaliação da QVT foram: um bom programa de benefícios, comunicação na área de RH, relacionamento com colegas.</li> <li>Os hotéis apresentaram níveis consideráveis de satisfação com a QVT, em relação aos fatores, em ordem decrescente: relacionamento com os colegas (92%), relacionamento com as chefias (83%), ambiente físico de trabalho (77%), relacionamento com a área de RH (76%), sistema de segurança e saúde (72%), e transparência das informações (54%).</li> <li>Por sua vez, o aspecto reconhecimento do trabalho através de incentivos não-financeiros, apresentou um índice de insatisfação na ordem de 42% dos respondentes.</li> <li>Em se tratando de remuneração, os resultados da pesquisa mostraram-se bastante dispersos, não permitindo uma predominância de satisfação ou insatisfação. Via de regra os funcionários apresentaram-se mais insatisfeitos com a remuneração recebida em relação às atividades executadas, mas menos insatisfeitos em relação à remuneração que o mercado oferece.</li> <li>Pode-se afirmar que os estabelecimentos estudados têm investido em políticas e práticas de RH que incrementam a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, demonstrando a preocupação com a atração e retenção de talentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A consideração acerca da baixa satisfação com o aspecto reconhecimento do trabalho através de incentivos não financeiros deve ser levada em conta pelos estabelecimentos. É necessário que haja certa informalidade no uso, ou seja, o hábito do reconhecimento e da premiação precisa ser absorvido como um traço cultural, pois do contrário, podem ser percebidas como práticas manipulativas e privilégios descabidos.</li> <li>Destaca-se que o estudo foi realizado em hotéis de uma cadeia multinacional e outro nacional, administrado por profissionais. Entretanto, no Estado, ainda existem muitos hotéis com estrutura de administração familiar, em que o acesso para a realização do estudo não foi obtido. Se tal participação tivesse ocorrido, o resultado do estudo talvez pudesse mostrar um quadro diferente do que foi evidenciado.</li> </ul>

**Artigo 14:** *Trajetórias e Transições de Carreira: um Estudo Longitudinal sobre a Qualidade de Vida de Profissionais Assalariados de Recursos Humanos que Experimentaram a Passagem para o Trabalho Autônomo*

**Autores:** Zélia Miranda Kilimnik - Mestrado Profissional em Administração/Centro de Gestão Empresarial/Faculdade de Estudos Administrativos - FEAD-Minas  
Isolda Veloso de Castilho - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração/Universidade Federal de Minas Gerais - CEPEAD/UFMG

**Veiculação:** EnANPAD, 2002, Salvador, GRT 1794

**Resumo Original:** Este artigo apresenta os resultados de um acompanhamento de trajetórias de carreira realizado com profissionais de RH, assalariados, que foram demitidos e experimentaram a passagem para o trabalho autônomo, transição essa que tende a se tornar cada vez mais freqüente no atual contexto empresarial. Neste trabalho, é discutido o significado do trabalho, sendo dado especial destaque ao conteúdo do trabalho como determinante da satisfação profissional, em associação com variáveis de contexto, tendo como referência o modelo das dimensões básicas da tarefa de HACKMAN & OLDHAM (1975). No decorrer do estudo, verificou-se que é possível trabalhar com as variáveis do referido modelo em estudos de natureza mais qualitativa, utilizando-se de observação e de entrevistas. Os achados mostraram que o trabalho autônomo pode proporcionar um conteúdo laboral mais significativo, devido à diversificação de experiências profissionais, mas, por outro lado, pode envolver dificuldades, principalmente aquelas associadas à obtenção de ganhos regulares e em nível adequado, de tal forma que o profissional possa também investir em seu crescimento profissional. A principal contribuição deste estudo reside no desvendar de problemas e de soluções encontrados pelos profissionais estudados, os quais poderão ser repassados para outras pessoas que vierem a trilhar trajetórias semelhantes.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Importância e significado do trabalho e a QVT	Berger (1983) Bridges (1994) Dejours e Abdouchel (1994) Freud (1980) Hackman e Oldham (1975) Herzberg (1961) Hotton (1995) Kilimnik (2000) Lawler e Porter (1978) Lévy-Leboyer (1994) Mow (1987) Offe (1989) Powers e Russel (1993) Rifkin (1995) Riverin-Simard (1993) Roux (1983) Tittoni (1994)	Lukáks (sem data) Marx (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Apresentar os resultados de um acompanhamento da carreira de profissionais de RH, assalariados, que foram demitidos e experimentaram a	A principal contribuição do estudo reside no desvendar de problemas e soluções encontradas pelos profissionais estudados, que poderão ser repassadas para outras

passagem para o trabalho autônomo. Discute-se o significado do trabalho, sendo dado destaque ao conteúdo como fator de satisfação profissional.	pessoas que vierem a trilhar trajetórias semelhantes e indagar o que ocorre com a qualidade de vida dos profissionais que tornam-se autônomos.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Estudo compativo e longitudinal - Abordagem qualitativa - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 39 profissionais de RH do GIRH - Amostra por seleção: 14 profissionais no 1º estudo e 4 no atual	Profissionais de RH, integrantes do Grupo de Intercâmbio de RH – GIRH, que passaram do trabalho assalariado para o trabalho autônomo.	- Entrevistas com roteiro - Questionário com perguntas abertas - Observação direta	Esquema de análise comparativa

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Utilizou o Modelo das dimensões básicas da tarefa, de Hackman e Oldman (1975)

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>No geral, os achados mostraram que o trabalho autônomo pode proporcionar um conteúdo laboral mais significativo, devido à diversificação de experiências profissionais, mas, por outro lado, pode envolver dificuldades, principalmente as associadas à obtenção de ganhos regulares e em nível adequado, de tal forma que o profissional possa também investir em seu crescimento profissional.</li> <li>Os quatro estudos de caso apresentados demonstraram que a demissão representou para esses profissionais um verdadeiro desafio, que lhes permitiu ter experiências profissionais enriquecedoras, embora acompanhadas de um certo sofrimento.</li> <li>Quanto às estratégias de re-inserção no mercado adotadas, observa-se que predominou a utilização de recursos externos, isto é, de contatos profissionais, sendo que os membros da GIRH ajudaram com oferta de serviços.</li> <li>Constatou-se que mesmo os profissionais que voltaram a trabalhar como assalariados após sua transição a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mostra-se de fundamental importância pertencer a um grupo de intercâmbio profissional. Esse tipo de participação, além do seu objetivo principal de desenvolvimento profissional, pode vir a ser utilizado como estratégia de carreira, dado o acesso que permite a uma rede de relacionamentos e de ajuda mútua.</li> </ul>

autônomos, retornaram ao mercado de trabalho efetivamente como autônomos ou empreendedores.	
---------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 15:** *Avaliação de Resultados em RH: Fontes de Evidência da Percepção e das Práticas dos Administradores no Caso dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho*

**Autores:** Ana Cristina Limongi-França

Patricia Morilha de Oliveira

Sérgio Nunes Muritiba

Programa de Pós-Graduação em Administração/Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade/Universidade de São Paulo - PPGA/FEA/USP

**Veiculação:** EnANPAD, 2002, Salvador, GRT 1880

**Resumo Original:** Em ambientes competitivos, a gestão de pessoas assume um papel de maior importância em grande parte das organizações. Nesse contexto, a avaliação de resultados de RH torna-se primordial para que os administradores possam verificar se os objetivos da gestão de pessoas estão sendo cumpridos, e como a área poderia melhorar seu alinhamento com as metas globais da empresa. Dentre as práticas geralmente conduzidas por RH, estão as ações e os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que realizam a importante tarefa de promover o bem-estar das pessoas. O presente trabalho tem o objetivo de buscar respostas para as seguintes questões: qual a percepção dos administradores sobre a avaliação dos resultados de ações e programas de gestão de pessoas, com ênfase nas questões de QVT, e como seriam as práticas de avaliação de resultados utilizadas para esse fim? Para isso, foram realizados a análise de dados de uma pesquisa exploratória quantitativa, que investigou a percepção dos administradores, e um estudo de caso que demonstrou métodos utilizados para avaliação dos resultados de QVT. As informações obtidas nas duas fontes de evidência citadas levaram a concluir que é inerente a possibilidade de se avaliar os resultados das ações e programas de gestão de pessoas, e que há espaços para difusão de modelos com essa finalidade.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Gestão de pessoas e avaliação resultados de programas de RH	Albuquerque (1975) Becker, Huselid e Ulrich (2001) Chiavenato (1996) Drucker (2000) Fitz-enz (1995) Kaplan e Norton (1996) Lawler III e Mohrman (2000) Limongi-França (2001) Sammartino (1995) Skyrme e Amidon (1998) Solomon (2000) Sussland (2001) Wright et al. (2001)	
Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)	Albuquerque e Limongi-França (1998) Fernandes e Gutierrez (1998) Limongi-França (1996 e 2001)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Investigar a percepção dos administradores sobre a avaliação dos resultados de ações e programas de gestão de pessoas, com ênfase nas ações de QVT, e como são as práticas de avaliação de resultados utilizados para este fim.	Há poucas pesquisas e casos escritos sobre metodologias de avaliação de resultados em Recursos Humanos. Este estudo analisa os programas de QVT como representantes de programas desenvolvidos pela área de RH, e que passam pela problemática da avaliação de resultados.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Recorte teórico de pesquisa exploratória quantitativa - Estudo de caso	- Universo não informado - Amostra composta por 215 administradores profissionais, alunos e professores de Administração, e executivos	- Classe de Administradores profissionais - Empresa SERASA (ganhadora do PNQ em 2000)	- Questionário fechado com 38 questões - Pesquisa bibliográfica p/o estudo de caso (Revista Classe Mundial (FNPQ,2002)	- <i>Estatística descritiva</i> - Esquema exploratório com os indicadores de resultados da SERASA

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Não fez uso dessa dimensão.

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Com base na percepção dos administradores, pode-se inferir que: há espaço para maior divulgação dos programas de QVT; existe a necessidade de se difundir um modelo de avaliação e mensuração dos resultados de QVT.</li> <li>96% dos administradores participantes afirmaram acreditar que toda empresa deve ter uma programa de QVT, embora haja uma porcentagem expressiva (32%) que afirmaram que os empregadores consideram as ações e programas de QVT desnecessários.</li> <li>Outros possíveis indicadores de que existem resultados mensuráveis em QVT foram apontados pela pesquisa, com grau de concordância médio e alto sobre as seguintes percepções acerca de ações e programas de QVT: são</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Como uma contribuição, foram relacionados os indicadores propostos por Becker, Huselid e Ulrich (2001) com cada uma das melhorias percebidas pelos participantes, com a intenção de demonstrar como se poderia medir e avaliar tais melhorias em estudos posteriores ou em programas de avaliação de resultados nas empresas. Contudo, há um cuidado essencial a ser tomado quando se pensa em qualquer modelo de avaliação de resultados: o impacto das práticas que se avalia sobre a estratégia e as metas da empresa.</li> <li>A análise sobre o caso da SERASA poderia ser aprofundada, por meio de um estudo da relação entre a estratégia da SERASA e os resultados que a empresa tem conseguido com as ações e programas da gestão da qualidade de</li> </ul>

<p>sempre necessários ao trabalho das empresas (90,7%); empregados os valorizam (85%); geram benefícios que se perpetuam para sucessores e novas gerações (83%) e devem ser estratégicos 50%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A SERASA é uma empresa que utiliza várias formas de avaliação para suas práticas de QVT, com dois grupos de indicadores, o primeiro avalia os resultados da eficiência das práticas de QV, e o segundo complementa essa análise com indicadores dos resultados dos objetivos da área de Gestão de Pessoas. Nota-se que de acordo com o preconizado na literatura da área, a empresa está desenvolvendo bem este aspecto de gestão.</li> <li>• Conclui-se que há recursos metodológicos para avaliar resultados dos programas de QVT, mas estes precisam ser difundidos.</li> </ul>	<p>vida no trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outra oportunidade para tornar melhores as conclusões apresentadas neste estudo seria com a ampliação da amostra pesquisada no estudo exploratório quantitativo aplicado com a classe dos administradores profissionais.</li> <li>• Devido à escassez de experiências cientificamente relatadas sobre o tema, abre-se oportunidades de continuação deste estudo.</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 16:** *Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e as Vivências de Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores*

**Autores:** Daniela Cristina Guimarães

Kátia Barbosa Macedo

Mestrado em Psicologia – Universidade Católica de Goiás - UCG

**Veiculação:** EnANPAD, 2003, Atibaia, COR 372

**Resumo Original:** Trata-se de um relato de pesquisa de caráter exploratório, com abordagem quanti-qualitativa, que teve como objetivo levantar quais as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos trabalhadores de três empresas, sendo uma no setor da indústria, do comércio e de serviços. Foram utilizados como instrumentos a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho - EIPT - de Mendes (1999) e uma entrevista semi-estruturada. Os dados da escala foram submetidos à análise fatorial, método PAF pelo SPSS. Os dados da entrevista foram avaliados através da análise gráfica de discurso de Lane (1985). Os resultados da escala indicaram uma vivência predominante de sofrimento no trabalho. Os resultados da análise expressaram que os trabalhadores estavam sujeitos a atividades repetitivas, cansativas e desagradáveis, o que gerou frustrações, desânimo e insatisfação. Constatou-se que a indústria, apesar de pequena, é a mais antiga e preocupada com a qualidade de vida de seus trabalhadores; há uma menor preocupação do comércio com esse aspecto; e a empresa de serviço, apesar de ser jovem, é grande, o que faz dela mais atuante por estar mais envolvida com o discurso global. Isso não foi o suficiente para que promovesse mais qualidade de vida no trabalho do que a indústria estudada, por focar mais a produtividade do que a QVT.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Psicodinâmica do trabalho	Chanlat (1993)	Hackman e Lawler (sem

e QVT	Dejours (1987 e 1992) Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) Farr (2000) Fernandes e Becker (1988) Goulart e Sampaio (1999) Kilimnik, Moraes e Ramos (1994) Limongi-França (1996) Macedo (1990) Mendes (1999) Mônaco e Guimarães (1999) Pagés (1987) Quirino e Xavier (1987) Rocha (1998) Rodrigues (1995) Sant'Ana e Moraes (1999) Taylor (2000) Valle e Vieira (1999) Walton (1973)	data) Hackman e Oldham (sem data) Huse e Cummings (sem data) Lewin (1935) Lippit (sem data) Nadler e Lawler (sem data) Turner e Lawrence (sem data) Walton (sem data) Werther e Davis (sem data) Westley (sem data)
-------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Levantar quais as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos trabalhadores de três empresas, respectivamente nos setores da indústria, do comércio e de serviços.	Contribuir com o estudo das relações entre o homem, o trabalho e a organização, levantando como os trabalhadores das três empresas vivenciam o prazer e o sofrimento, e estabelecer relações dessas vivências com os Programas de QVT implantados.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Estudo exploratório - Abordagem qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo: total das três empresas: 1.205 funcionários (45 indústria, 250 comércio e 910 serviços) - Amostra probabilística: 201 funcionários	Três empresas privadas, representantes dos setores da indústria, comércio e serviços do Estado de Goiás (foram selecionadas pelo SESI-Goiânia)	- Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPT (Mendes, 1990), com 30 itens/4 fatores - Entrevista semi-estruturada com 9 trabalhadores	-Análise fatorial - Método PAF pelo SPSS - Análise multivariada ANOVA - Análise gráfica de discurso de Lane (1985) - Fator Post Hoc e Teste de Scheffe

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Foi utilizado o modelo de Walton (1973), com as oito dimensões de QVT

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôde-se perceber que o tipo de empresa interfere no modo como os trabalhadores vivenciam o prazer e o sofrimento no trabalho.</li> <li>• Os dados da EIPST demonstraram a predominância das vivências de prazer que a maioria do grupo de trabalhadores de duas organizações (indústria e comércio) atribui sentido e valor ao seu trabalho.</li> <li>• A empresa do setor de serviços é a que possui uma diferença significativa em relação à vivência de sofrimento. Os trabalhadores estavam sujeitos a atividades repetitivas, cansativas e desagradáveis, gerando insatisfação.</li> <li>• A indústria, apesar de pequena, é a mais antiga e preocupada com a QVT. A empresa de comércio preocupa-se menos com este aspecto, e a empresa de serviços, apesar de ser jovem e grande e estar envolvida com o discurso global, não promove mais QVT do que a indústria estudada, preocupando-se mais com a produtividade.</li> <li>• Os dados das entrevistas apontam que o salário foi relacionado ao tempo gasto para a execução do trabalho; em condições de trabalho, as empresas que adotam atividades de ginástica laboral e EPI's, o fazem de modo instrumental, visando objetivos organizacionais; a discriminação entre departamentos foi encontrada em todas as empresas pesquisadas, no que se refere ao respeito aos funcionários, há insatisfação nos setores da indústria e comércio pelos critérios de promoção passarem pelos critérios da chefia, na empresa de serviços, a insatisfação ocorre com normas e regras, direitos e deveres em benefício único da organização.</li> <li>• O fato da empresa não respeitar a jornada de trabalho (no comércio), com horas-extras que interferem na vida privada do trabalhador, é visto de forma unânime como maléfica.</li> <li>• A avaliação das melhorias do trabalho restringiu-se às questões de higiene e limpeza, deixando de abranger pontos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O termo qualidade de vida tem sido utilizado para esconder o sentido oculto do termo que é produtividade e lucro. Com este feito, as empresas têm conseguido mascarar um suposto entendimento entre patrões e empregados. Os programas de QVT devem ser democráticos e responderem de fato aos interesses dos trabalhadores.</li> </ul>

fundamentais para a saúde do trabalhador, principalmente nos aspectos de bem-estar psíquico e social.	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 17:** *Com Músicos, com Qualidade e com Vida: Contribuições Teórico-Methodológicas aos Estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)*

**Autores:** Walid Abbas El-Aouar

Washington José de Souza

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA/UFRN

**Veiculação:** EnANPAD, 2003, Atibaia, COR 540

**Resumo Original:** Desenvolvido com profissionais de música, o presente estudo aborda experiências subjetivas em situação de trabalho, considerando o fato de que a qualidade de vida envolve, não apenas o trabalho, mas, também, outras esferas da vida. A estratégia adotada difere daquela convencionalmente utilizada, pois, ao invés do emprego de modelos predefinidos e de instrumentos padronizados, foram adotados procedimentos metodológicos flexíveis, de natureza qualitativa. Partindo da discussão teórica em torno do contexto histórico e dos conceitos de QVT difundidos na literatura e usualmente empregados em situações do cotidiano e ao explorar atributos descritivos e valorativos expressos pelos profissionais de música, a pesquisa empreendida permitiu o alcance de todos os indicadores de QVT constantes nos modelos e chegou a dois outros - divulgação do trabalho e competitividade - que não se encontram contemplados. Ao final, é destacada a pertinência da metodologia adotada, uma vez que permitiu questionamentos em torno do conteúdo e da forma como se apresentam os modelos usuais de QVT.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Qualidade de vida no trabalho: contexto histórico, conceitos e modelos	Araújo (1996) Borges (1998) Clutterbuck e Crainer (1993) Etizioni (1984) Fernandes (1996) Fernandes e Becker (1988) Ford (1991) Hackman e Oldham (1975) Handy (1978) Huse e Cummings (1985) Maximiniano (2000) Nadler e Lawler (1983) Quirino e Xavier (1987) Ramos (1995) Rodrigues (1998) Santana (2002) Sloan (2001) Souza (1999) Taylor (1990) Walton (1975) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	Walton (sem data) Huse e Cummings (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Descrever, a partir da investigação de uma atividade simultaneamente lúdica e produtiva, desenvolvida por profissionais de música, os atributos descritivos (como são de fato) e valorativos (como deveriam ser) da qualidade de vida no trabalho, adotando procedimentos metodológicos flexíveis, de forma a abordar experiências subjetivas em situação de trabalho dos músicos.	Os modelos de diagnóstico de QVT no geral privilegiam a esfera trabalho, e numa perspectiva fragmentada do homem, promovem medições quantitativas, sem que sejam procedidas as devidas adaptações dos instrumentos ao contexto social e organizacional. O estudo parte de uma estratégia diferente da convencionalmente utilizada.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Estudo qualitativo - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: bandas de pequeno e grande porte (quantidade não especificada) - Amostra intencional: 4 bandas, 2 de pequeno e 2 de grande porte, com total de 8 atores (4 cantores e 4 percussionistas)	Profissionais de bandas de música (cantores e instrumentistas) Inscritos na Ordem dos Músicos do Brasil (OMB) Seção RN), sediados em Natal-RN	- Entrevista individual com roteiro semi-estruturado	- Análise de conteúdo (análise categorial)

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Embora refira não aplicar os modelos de QVT existentes, fez uso de alguns para embasar o roteiro semi-estruturado das entrevistas: Walton (1975); Hackman e Oldham (1975), Nadler e Lawler (1983); Werther e Davis (1983); Huse e Cummings (1985), Westley (1979) e no Brasil, Fernandes (1996).

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>A remuneração pelo trabalho apareceu de forma insatisfatória, destacando-se a incompatibilidade entre os salários percebidos com as tarefas realizadas e a dedicação de tempo exigida. Como atributo valorativo, a remuneração deveria ser fixa ao invés de por show realizado, e compatível.</li> <li>No tocante ao relacionamento interpessoal, há respeito mútuo e espírito de equipe, mas há insatisfação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parte significativa dos atributos de QVT elencados – remuneração pelo trabalho, condições de trabalho, relacionamento interpessoal, conteúdo do trabalho, contribuição sindical, competitividade, participação no trabalho, reconhecimento e valorização, satisfação com o trabalho, importância social do trabalho, perspectiva da carreira, qualificação profissional e interação trabalho e outras esferas da</li> </ul>

<p>quanto ao tratamento diferenciado privilegiando os cantores, o que imprime uma competição silenciosa e latente entre os músicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• São diferentes as condições de trabalho nas bandas conforme o porte. As de pequeno porte reclamam os direitos trabalhistas e benefícios de seguridade social e de saúde, além de estrutura física de trabalho e equipamentos de ponta.</li> <li>• O conteúdo do trabalho é pobre, em virtude do reduzido grau de exigência técnica e criativa, limitado pelo repertório exigido pelo público.</li> <li>• A contribuição sindical obrigatória à OMB é considerada injusta, e deveria reverter em benefícios de aposentadoria, saúde e fiscalização de um piso salarial para a categoria.</li> <li>• No que se refere à competitividade, há concorrência dentro da banda e fora da banda (concorrência desleal, que provoca um <i>dumping</i>).</li> <li>• Quanto ao reconhecimento e a valorização do trabalho é satisfatório no âmbito das relações profissionais, mas insatisfatório no tocante à sociedade, que ainda tem preconceito quanto à carreira.</li> <li>• Em síntese, o trabalho do grupo é intensivo – limita o desenvolvimento profissional, os estudos e o convívio familiar – pobre em conteúdo e competitivo, porém fascina pelo conhecimento técnico demandado (ainda que em dimensão inferior ao que poderia ser produzido), pela estética do instrumento musical e da banda, e pela felicidade que proporciona aos outros.</li> <li>• A divulgação do trabalho não apareceu como atributo descritivo, em virtude da não presença deste no cotidiano do grupo e da identificação de sua importância para os trabalhadores que vivem da arte.</li> </ul>	<p>vida – apareceram como descritivo (o concreto) e valorativo (o desejável), indicando que o grau de satisfação alcançado no presente não é suficiente, e assim, são necessárias mudanças nos conteúdos dos indicadores para que se eleve a qualidade de vida dos músicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudos relacionados à QVT têm privilegiado o emprego dos modelos específicos e instrumentos estruturados pré-determinados. Tais modelos mensuram a QVT sob abordagem quantitativa. Ao explorar atributos ou indicadores de QVT segundo profissionais de música, a pesquisa permitiu questionar o conteúdo e a forma como tais indicadores estão contemplados nos modelos teóricos usualmente aplicados.</li> <li>• A estratégia qualitativa adotada – coleta de dados em entrevistas semi-estruturadas e análise categorial de conteúdo, não apenas permitiu que fossem alcançados os indicadores de QVT presentes nos modelos, mas, os superou. Além disso, outras esferas do mundo vivido – lazer, religião, família, comunidade, convívio e desenvolvimento social – e não apenas a esfera trabalho, foram contempladas.</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 18:** *Influência do Sobrepeso na Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso em uma Montadora de Automóveis*

**Autores:** Marcelo Françoso Mendes de Andrade  
Edna Maria Querido de Oliveira Chamon  
Universidade de Taubaté - UNITAU

**Veiculação:** EnANPAD, 2003, Atibaia, COR 613

**Resumo Original:** A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) afeta diretamente a produtividade dos funcionários das empresas, e vários estudos têm se desenvolvido para integrar o homem ao seu trabalho. Um dos fatores que influenciam a QVT é o sobrepeso e a obesidade, cujo crescimento se deve, principalmente, ao sedentarismo. O sobrepeso e a obesidade são o excesso de peso comparado a algum padrão, em geral o Índice de Massa Corpórea (IMC). Este trabalho teve como objetivo avaliar o sobrepeso e a obesidade em uma empresa do setor automobilístico. Para isso, utilizou-se de um questionário aplicado a uma amostra de 100 funcionários, extraída de uma população de 2.100 trabalhadores. Os resultados mostraram que 45% dos indivíduos apresentam sobrepeso e 15% são obesos. Muito embora 72% dos indivíduos entrevistados afirmem estar cansados no final da jornada de trabalho, apenas 47% manifestam desejo de diminuir de peso. Para 70% dos funcionários, as tarefas realizadas exigem atividade física moderada, como caminhar ou movimentar-se. Observou-se não haver correlação entre a variável IMC e a variável peso, podendo um excesso de peso não significar obesidade e vice-versa.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Saúde e QVT	Filho e Lopes (2001) Polito (2001) Silva e De Marchi (1997)	De Marchi (sem data) Macedo (sem data) WHO (sem data)
Obesidade	Albano e Souza (2001) Damiani et al. (2002) Muller (2001) Pimenta (1999) Segal et al. (2002)	Abraham et al. (sem data) Belizzi e Dietz (sem data) Heitmann et al (sem data) Sichieri et al. (sem data) Sjöström (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Avaliar o sobrepeso e a obesidade em funcionários do setor de produção de uma empresa do setor automobilístico, usando como padrão o índice de Massa Corporal (IMC).	Um dos fatores que influenciam a QVT é o sobrepeso e a obesidade, cujo crescimento se deve, principalmente, ao sedentarismo.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Exploratório - Abordagem quantitativa - Estudo de caso	- Universo de 2.100 funcionários (linha de produção) - Amostra por acessibilidade: 100 funcionários homens	Empresa do setor automobilístico, montadora de automóveis (setor de produção)	Questionário	Estatística descritiva

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Não fez uso dessa dimensão.

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para a variável IMC, resultante das variáveis peso e altura, verificou-se que a média do IMC da amostra foi de 26,18 kg/m<sup>2</sup>. O estudo evidenciou que 60% dos indivíduos pesquisados encontram-se com excesso de peso (45% apresentam sobrepeso e 15% estão obesos).</li> <li>• Com relação ao peso, 44% dos entrevistados disseram estar satisfeitos, 47% gostaria de diminuir de peso e 9% gostaria de aumentar de peso.</li> <li>• Questionados sobre como se encontram fisicamente no fim da jornada de trabalho, 71% dos trabalhadores relatam estar cansados, e 29% descansados.</li> <li>• Indagados sobre a forma que consideram suas atividades físicas diárias, 70% consideram-na moderada (como caminhar e movimentar-se), 21% relatam ser sedentários (passam a maior parte do dia sentados), e 9% afirmam ter atividades intensas (com práticas de exercícios físicos e atividades que requerem considerável esforço físico).</li> <li>• Observa-se um desejo maior de diminuição de peso com o aumento do IMC. Isso pode indicar uma possível conscientização quanto à necessidade de diminuir o peso para uma melhora na qualidade de vida.</li> <li>• Quanto à correlação entre a satisfação com o peso atual e o relato de dor lombar, aqueles que desejam diminuir o peso são, provavelmente, os que apresentam maior incidência de dor lombar, apesar de não se comprovar correlação direta entre as variáveis IMC e dor lombar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A inexistência de correlação significativa entre as variáveis na forma originalmente apresentada, pode ser uma indicação de que os testes aplicados foram excessivamente rigorosos ou a amostra revelou-se insuficiente.</li> <li>• O modelo apresentado tem sentido para mostrar a existência funcional da associação entre o IMC e das demais variáveis utilizadas, não tendo qualquer uso prático para fins de predição.</li> </ul>

**Artigo 19:** *Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional*

**Autores:** Ana Maria Santana Martins – Programa de Pós-Graduação/Mestrado em Administração – Universidade Metodista de São Paulo/UMESP

**Veiculação:** EnANPAD, 2003, Atibaia, COR 621

**Resumo Original:** Neste cenário contemporâneo, parece não haver dúvidas de que as empresas serão avaliadas por seus compromissos éticos e ações humanizadas em que, na guerra pela competitividade, busca-se criar uma corrente de satisfação e comprometimento

com a força de trabalho. O objetivo deste estudo foi investigar se a participação do profissional em programas de qualidade de vida no trabalho se relacionava com a satisfação no trabalho e com o comprometimento organizacional. O estudo contou com uma amostra de 100 secretárias de empresas de médio e grande portes localizadas na região do grande ABCD. Os resultados revelaram que as atividades de programas de QVT que tiveram maiores índices de participação entre as secretárias foram os projetos que proporcionaram melhorias para a saúde física e mental. Verificou-se que satisfação no trabalho correlacionou-se de forma positiva e significativa a programas de QVT que incluem ginástica laboral, exercícios físicos e atividades recreativas. Comprometimento organizacional afetivo mostrou-se correlacionado significativamente a programas de saúde e programas de serviços, podendo-se deduzir que quanto mais os colaboradores recebem suportes para a sua saúde e benefícios ofertados pela organização, mais eles se vinculam afetivamente às empresas empregadoras.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Qualidade de vida no trabalho e programas de QVT	Albuquerque e Limongi-França (1998) Corrêa (1997) Fernandes (1996) Jacques (1996) Limongi-França (1996) Limongi-França e Assis (1995) Silva e De Marchi (1997) Tolfo e Piccinini (2001) Vellozo (1996)	
Satisfação no trabalho	Brief e Roberson (1989) Brief e Weiss (2002) Cranny, Smith e Stone (1992) Fischer (2000) Hoppock (1935) Locke (1976) Ramos (1980) Weiss (2002)	
Comprometimento organizacional	Allen e Meyer (1990) Bastos (1994) Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989) Borges-Andrade, Cameschi e Xavier (1990) Freitas (1999) Mowday, Steers e Porter (1982) Siqueira (1995 e 2001)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Investigar se a participação do profissional em programas de qualidade de vida no trabalho se relaciona com a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.	A preocupação com o capital humano ganhou espaço nas discussões acadêmicas e empresariais, privilegiando o bem-estar, a saúde, o estilo de vida e o

	comprometimento dos colaboradores com a organização.
--	------------------------------------------------------

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- <i>Exploratório</i> - <i>Abordagem qualitativa e quantitativa</i> - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: não apontado - Amostra: 100 secretárias (não apontado o critério de escolha)	Empresas de médio e grande portes localizadas na região do ABCD paulista (4 privadas e 1 pública)	- Questionário com as escalas: Satisfação no Trabalho; Comprometimento Organizacional Afetivo e Calculativo (Siqueira, 1995), e Normativo (Siqueira, 2000); e avaliação da participação em QVT	- <i>Estatística descritiva</i> - Utilização do aplicativo SPSS ( <i>Statistical Package for the Social Science</i> ) - índice de correlação (r de Pearson)

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Não fez uso dessa dimensão.

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parece existir entre as secretárias um vínculo afetivo com a organização mais acentuado do que os outros dois, de natureza calculativa e normativa, deduzindo que as secretárias tenham maior desejo de permanecer nas organizações onde trabalham do que necessidade ou dever moral.</li> <li>• Quanto à participação nos programas de QVT (que envolve 15 atividades), a variável serviços de plano de saúde apresenta o maior valor de participação, seguida por custeio de transporte, projetos recreativos (festas, gincanas etc) e convênio com farmácias. Palestras anti-obesidade apresentaram o menor índice de participação.</li> <li>• No tocante às correlações entre os programas de QVT e a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, o uso de serviços de ambulatório médico, a ginástica laboral/exercícios físicos, os projetos recreativos e o custeio de transporte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A criação e manutenção de ações e programas objetivando relacionamentos positivos e duradouros entre os clientes internos pode ser uma estratégia para utilização da experiência de toda a equipe.</li> <li>• A pesquisa emitiu sinais que, quando da existência de programas de QVT, onde os funcionários desfrutam das desejáveis condições de trabalho, de relacionamento e de atenção, surgem, com naturalidade, os comprometimentos que sustentarão alta produtividade e com esta, os resultados planejados.</li> <li>• Um dos aspectos primordiais dos resultados encontrados é entender que cada funcionário possui um acúmulo de conhecimentos e experiências, que não podem ser desprezados. Há necessidade de permitir que todos possam questionar os rumos da organização e participar da solução dos problemas. Uma das maneiras de</li> </ul>

<p>apresentaram relações significativas com o comprometimento afetivo. A oferta de cesta básica mostrou-se relacionada ao comprometimento normativo, indicando que o nível de dever moral para com a empresa está ligado ao fato do colaborador receber dela um benefício material que completa seu sustento. Não foi observada correlação dos programas de QVT com o comprometimento calculativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No que se refere aos níveis de satisfação no trabalho, observou-se uma tendência das respondentes em reconhecer que o tratamento e o relacionamento entre chefia e subordinado constitui fonte de contentamento, e no geral, a questão do relacionamento pessoal e profissional aparece como determinante para a qualidade total.</li> <li>• Considerando-se a operacionalização das tarefas executadas rotineiramente, os dados indicam estarem as respondentes satisfeitas no desempenho dos seus serviços no dia-a-dia. Destaca-se que a profissional secretária tem um novo perfil, assumindo maiores responsabilidades na administração dos departamentos, e recebendo maior soma de poderes decisórios.</li> </ul>	<p>iniciar esta relação positiva seria a empresa aplicar programas de QVT direcionados às necessidades próprias de seus colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O estudo trouxe um dado relevante para elucidar, em parte, quais repercussões psicossociais poderiam ser observadas entre profissionais secretárias quando estas participam de programas de QVT.</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 20:** *Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional*

**Autores:** Virgínia Carvalho

Washington José de Souza

Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Norte - PPGA/UFRN

**Veiculação:** EnANPAD, 2003, Atibaia, COR 1906

**Resumo Original:** O presente artigo é resultado de uma pesquisa desenvolvida junto à Pastoral da Criança da Comunidade de Parque dos Coqueiros, em Natal, e objetivou avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho na percepção dos voluntários que atuam como líderes comunitários naquela comunidade, tendo como referência o modelo de Hackman e Oldham. A amostra utilizada foi de 29 atores sociais. A coleta de dados foi realizada através do instrumento JDS. Como resultado, constatou-se que esses trabalhadores, de um modo geral, têm uma qualidade de vida satisfatória, apresentando um potencial de melhoria nos aspectos de trabalho relacionados às dimensões autonomia e feedback. Considerou-se a possibilidade de um pequeno viés nesses resultados, dada a dificuldade encontrada na aplicação do instrumento, que se mostrou pouco adequado para o caso, principalmente pela característica elitista da linguagem. Tal fato incitou o questionamento quanto às restrições de uma abordagem essencialmente quantitativa e levou à sugestão de um enfoque mais qualitativo nos estudos sobre qualidade de vida no

trabalho, que permita agregar contribuições subjetivas ao trabalho do pesquisador no tema e alcançar resultados que possam descrever, de forma mais acurada, a realidade do trabalhador, em situação de trabalho, em qualquer tipo de organização.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
QVT: contexto e conceitos	Araújo (1997) Búrigo (1997) Costa e Oliveira (1998) Dejours (1994) El-Aouar (2002) Fernandes (1996) Hackman e Oldham (1975) Huse e Cummings (1985) Kilimnik e Castilho (2002) Kilimnik e Moraes (1994) Moraes et al. (1991) Nadler e Lawler (1983) Pereira (2001) Rodrigues (1991) Souza (1999) Trist (1951) Walton (1973)	Davis e Werther (1983) Hackman e Oldham (sem data) Huse e Cummings (sem data) Schein (sem data) Siqueira e Colleta (sem data) Westley (1979)
Terceiro setor	Andion (2000)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho de voluntários da Pastoral da Criança, que atuam como líderes comunitários.	Considerando o crescimento do número de organizações solidárias e a quantidade de indivíduos que nelas atuam, como voluntários, é de interesse estudar a QVT desses trabalhadores.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritivo - <i>Abordagem quantitativa</i> - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 45 agentes - Amostra: 29 líderes comunitários (a pesquisa seria aplicada a todo o universo, mas só houve 29 presentes).	Pastoral da Criança do Parque dos Coqueiros, em Natal-RN	- Questionário, composto com instrumento <i>Job Diagnostic Survey</i> (JDS) (Hackman e Oldham (1975), adaptado por Araújo (1997).	- Estatística descritiva - Uso do programa Excel

## UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Modelo das *Características da Tarefa*, de Hackman e Oldham (1975), instrumentalizado através do *Job Diagnostic Survey* (JDS), adaptado por Araújo (1975). (*Grifo da autora, este modelo é denominado dimensões básicas da tarefa.*)

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os trabalhadores pesquisados, de uma forma geral, têm uma qualidade de vida satisfatória, apresentando um potencial de melhoria nos aspectos de trabalho relacionados às dimensões autonomia e <i>feedback</i>. Pôde-se constatar o quão rico é o conteúdo do trabalho desenvolvido.</li> <li>• Dentro das variáveis da dimensão básica da tarefa, a dimensão variedade de habilidades atingiu o score mais alto de satisfação, seguida por identidade da tarefa e significado da tarefa, demonstrando que os voluntários têm boa percepção dos efeitos de seu trabalho na vida e no trabalho de outras pessoas. As dimensões autonomia e <i>feedback</i>, embora consideradas satisfatórias, atingiram médias menores. Infere-se que o <i>feedback</i> intrínseco supera o <i>feedback</i> extrínseco, significando que os retornos dos superiores são menos significativos que aqueles subjetivamente estabelecidos pelos próprios líderes no contato direto com a comunidade.</li> <li>• No tocante aos estados psicológicos críticos, a dimensão significância percebida recebe uma avaliação superior que a responsabilidade percebida e os conhecimentos dos resultados do trabalho.</li> <li>• Por sua vez, as reações afetivas obtidas no desempenho da tarefa são satisfatórias, principalmente nas dimensões satisfação com o ambiente social e necessidade de crescimento individual. A satisfação com a supervisão obteve o menor índice das dimensões, aproximando-se de um nível moderado de QVT, o que parece indicar que a qualidade da supervisão que os voluntários recebem pode melhorar. O grau de motivação interna ao trabalho ficou abaixo do que se poderia esperar, considerando-se que a recompensa por</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera-se a possibilidade de um pequeno viés nos resultados encontrados, dada a dificuldade encontrada na aplicação do instrumento, que se mostrou pouco adequado para o caso, principalmente pela característica elitista da linguagem, que mostrou-se de difícil compreensão para indivíduos com reduzido nível de escolaridade. Além disso, observou-se falta de clareza em algumas questões, a extensão do instrumento torna a aplicação cansativa, e a concepção deste está voltada para trabalhadores assalariados e inseridos no mercado formal competitivo, o que traz características da época e da realidade do país (EUA) em que foi desenvolvido o instrumento.</li> <li>• Na avaliação da dimensão satisfação geral com o trabalho, percebe-se que os indivíduos estão medianamente satisfeitos com o trabalho como um todo. Cabe questionar se esse nível de satisfação foi avaliado pelos agentes como referente ao trabalho em si ou ao sentimento de impotência para transformar a dura realidade e as dificuldades enfrentadas pelas famílias assistidas.</li> <li>• Quanto à aplicabilidade do modelo de Hackman e Oldham no tipo de atividade pesquisada, este se mostrou efetivo, na medida que refletiu resultados compatíveis com o conteúdo do trabalho, o contexto social e a natureza da atividade. Entretanto, como todo modelo, ele é uma simplificação da realidade, atendo-se apenas a algumas dimensões da vida.</li> <li>• É possível que metodologias de natureza qualitativa sejam mais indicadas a uma situação de trabalho não remunerado, permitindo alcançar indicadores de QVT específicos.</li> </ul>

esse tipo de trabalho não está vinculada a fatores econômicos.	
----------------------------------------------------------------	--

**Artigo 21:** *Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria da Castanha*

**Autores:** Joysinett Moraes da Silva

Fátima Regina Ney Matos

Graduação em Administração de Empresas/Faculdade Christus

**Veiculação:** EnANPAD, 2003, Atibaia, COR 2009

**Resumo Original:** A qualidade de vida no trabalho e a produtividade são elementos necessários para o desenvolvimento tanto do homem quanto das organizações. Entretanto programas que buscam melhorar a qualidade de vida no trabalho são utilizados para atingir a curto prazo um maior índice de produtividade. Um dos setores industriais que têm colocado isso em prática é o do beneficiamento da castanha do caju no Estado do Ceará. Buscou-se, então, analisar os resultados alcançados ao longo de dois anos (2001 e 2002) por uma empresa que utiliza essa prática. Foram utilizados os registros da empresa sobre a qualidade de vida no trabalho, bem como os registros dos índices de produtividade. Os programas que procuram melhorar a qualidade de vida no trabalho são aplicados somente no setor de produtividade da empresa. A empresa obteve melhorias significativas no desempenho dos funcionários, tendo em vista a diminuição de retrabalho e que as perdas de amêndoas são menores. O desempenho da indústria foi melhorado em 12% no primeiro ano e em 18% no segundo ano, o que contabiliza uma melhoria de 32,16% ao longo desses dois anos. Esse resultado tem levado a diretoria a pensar em novos programas que poderiam levar o trabalhador e conseqüentemente a empresa ao mesmo resultado nos próximos anos.

**Palavras-chaves:** não apontadas.

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Qualidade de vida no trabalho: origens e conceitos	Bowditch e Buono (1992) Davis e Newstrom (1996) Herzberg (1959) Matos (1993) McGregor (1980) Nadler e Lawler (1983) Rodrigues (1994) Silva (1990) Werther e Davis (1983)	Hackman e Oldham (sem data) Nadler e Lawler (sem data) Rosow (sem data)
QVT e a produtividade	Tannenbaum (1976) Walton (1973) Westley (1979)	Huse e Cummings (sem data) Walton (sem data)

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Analisar os resultados alcançados ao longo de dois anos por uma empresa de beneficiamento da castanha do caju no Ceará, após a implantação de programas de QVT no setor de produção da empresa.	A qualidade de vida no trabalho pode ser um fator de desenvolvimento humano, mas pode também constituir-se em um fator de instrumentação somente para aumentar o nível de produtividade. É o que o estudo pretende investigar.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritivo e explicativo - Pesquisa quantitativa - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 3000 funcionários no total - Amostra aleatória proporcional: 96 funcionários, entre gerentes e operários	Iracema Indústrias de Caju Ltda. (beneficiamento da castanha de caju), situada no Estado do Ceará	- Pesquisa documental - Observação sistemática - <i>Survey</i> (questionário estruturado), em três partes, com questões abertas e fechadas	- Estatística descritiva - Utilização do software SPSS ( <i>Statistical Package for the Social Science</i> )

### **UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT**

Modelo de QVT de Walton (1973), com as oito dimensões.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Com a adoção dos programas de QVT no setor de produção, a empresa obteve melhorias significativas no desempenho dos funcionários, tendo em vista a diminuição de retrabalho e que a perda de castanhas são menores. O desempenho da indústria foi melhorado em 12% no primeiro ano e em 18% no segundo ano, o que contabiliza uma melhoria de 32% ao longo do período de análise.</li> <li>• No geral, não é permitido aos funcionários do estudo executar algo mais além de sua tarefa rotineira. Treinamento e a atualização só existem quando a empresa adquire máquinas que utilizem novas tecnologias. Por outro lado, estas pessoas dispõem de uma escola inserida no ambiente de trabalho, da qual podem fazer parte após o expediente da instituição.</li> <li>• Constate-se, em termos gerais, que praticamente não existem operários da castanha que estejam profissionalmente realizados. Trabalham numa carga horária de 40 horas semanais, sem direito à cesta básica, vale-transporte, creche ou plano de saúde, com baixos salários. Os operários remetem à questão da exploração do trabalhador,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O estudo aponta que, para melhorar as condições de trabalho e a satisfação com relação à qualidade de vida no trabalho destes operários, são necessários itens básicos como os mencionados pelos mesmos: cesta básica, creche, melhorar as refeições, menos pressão, mais igualdade, salário um pouco melhor, um plano de saúde, ou seja, alguns benefícios que trarão melhorias para os funcionários e conseqüentemente para a empresa.</li> <li>• Faz-se necessário que se tenha em mente que qualidade de vida no trabalho e produtividade são dois elementos indissociáveis para o contexto organizacional, pois ambos são definidos em função das necessidades da organização.</li> </ul>

<p>sentindo que merecem mais do que recebem.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quanto à satisfação com as variáveis de Walton de QVT, os que obtiveram melhor desempenho foram os relativos à relevância social da vida no trabalho (77% de satisfação), trabalho e espaço total de vida (70 %), condições de trabalho (60%) e integração social na empresa (40%).</li> <li>• Os piores índices de satisfação apareceram com as variáveis chances de crescimento e segurança permanente, uso e desenvolvimento de capacidades, constitucionalismo e compensação justa e adequada, todos abaixo de 30%.</li> <li>• A maioria dos profissionais (77%) não recomendaria na indústria de beneficiamento da castanha de caju, nem traria seu filho para este emprego (89%). Aludem às más lembranças de repreensão, tratamento desigual e ruim, salário inexpressivo, acidentes de trabalho, suspensão sem merecer, desemprego dos amigos e trabalho repetitivo. As boas lembranças restringem-se às amizades realizadas na empresa e à escola que possuem no interior da fábrica.</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 22:** *Práticas Inovadoras de Gestão e Implementação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho*

**Autores:** Janice Aparecida Janisseck de Souza

Vânia Medianeira Flores Costa

Adriano de Lemos Alves Peixoto

Igor Menezes

Núcleo de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal da Bahia - NPGA/UFBA

**Veiculação:** EnANPAD, 2003, Atibaia, GRT 1536

**Resumo Original:** A utilização de práticas inovadoras de gestão da produção vem se disseminando nas organizações, bem como os programas de qualidade de vida no trabalho. O dilema sobre a possibilidade ou não de existir uma relação simultânea entre esses dois importantes focos do mundo do trabalho norteou o presente estudo que buscou verificar a relação existente entre a implementação de práticas inovadoras de racionalização dos processos de trabalho e de desenvolvimento de pessoas com os programas de qualidade de vida no trabalho. A presente investigação seguiu o delineamento básico estabelecido pelos pesquisadores do Institute of Work Psychology da Universidade de Sheffield (UK), que consiste em um questionário fechado tipo survey. A pesquisa investigou as práticas de gestão da produção em 220 empresas que possuíam mais de 150 funcionários. Os resultados levantados permitem inferir que tanto as práticas de racionalização dos processos de trabalho quanto as de desenvolvimento de pessoas estão fomentando a implementação de PQVTs. Salienta-se que os dados corroboram as tendências observadas na literatura sobre o tema, enfatizando a necessidade de melhoria das condições de

trabalho nas organizações a fim de aumentar a produtividade e para viabilizar um ambiente propício à mudança e à inovação organizacional.

**Palavras-chaves:** gestão; práticas inovadoras; qualidade de vida no trabalho

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Inovação organizacional e as práticas inovadoras de gestão da produção	Açuna e Fernandes (1995) Araújo (2000 e 2001) Bastos (2001) Bernardes (1995) Chanlat (1997) Codo (1997) Daft (2002) Ferreira (1998) Ferreira et al. (1997) Fleury e Fleury (1995) Hammer e Champy (1994) Hesselben et al. (1997) Katz e Kahn (1996) Mendes (2000) Morgan (1996) Oliveira (2001) Rodrigues et al. (1998) Schein (1982) Thusman e Nadler (1997) Wood Jr. Et al. (1995)	Lewin (sem data) Shumpeter (sem data) Melo (sem data)
Qualidade de vida no trabalho	Alfredo (2000) Campos (1992) Encarnação (1996) Fernandes (1988 e 1996) Fernandes e Gutierrez (1988) Gonçalves (1988) Lemos (1998) Lima (1996) Macedo (1992) Quelhas e Morgado (1993) Rodrigues (1994) Vieira (1996) Walton (1989) Werther e Davis (1983)	Carwell (sem data) Huse e Cummings (sem data) Vieira e Hanashiro (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Verificar a relação existente entre a implementação de práticas inovadoras de racionalização dos processos de trabalho e de desenvolvimento de pessoas com os programas de qualidade de vida no trabalho, e em que medida faz-se presente esta associação.	Apesar dos aspectos de QVT estarem sendo intensivamente estudados, ainda são escassos os estudos empíricos que buscam mapear de forma extensiva e contemplando diferentes regiões do país, que tentem compreender o contexto da mudança organizacional e seus impactos específicos na QVT.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descritivo</li> <li>- Abordagem quantitativa e qualitativa</li> <li>- estudo de caso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universo: 4.637 empresas</li> <li>- Amostra aleatória: 367 empresas.</li> <li>Participaram 216 empresas (diretores industriais, gerentes de produção e executivos seniores)</li> </ul>	Empresas do setor secundário da economia, distribuídas em todo o território nacional, com mais de 150 empregados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Survey (roteiro de entrevista com duas partes, desenvolvido e adaptado por pesquisadores do Institute of Work Psychology da Universidade de Sheffield (UK)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estatística descritiva</li> <li>- Uso do programa SPSS</li> <li>- Análise de clusters</li> </ul>

#### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Não fez uso dessa dimensão.

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quanto às práticas inovadoras mais comumente utilizadas, no que se refere ao desenvolvimento de pessoas, são: trabalho em equipe (68% das empresas), gestão da qualidade total (67%) e cultura da aprendizagem (51%). No que tange à racionalização dos processos, as práticas mais utilizadas são: parceria na cadeia de suprimentos (53%), seguida de tecnologia integrada baseada em computador (51%). A prática de racionalização menos utilizada é a terceirização (13%).</li> <li>• Os resultados da análise de <i>cluster</i> permitem identificar quatro padrões de adoção de práticas inovadoras nas empresas: muito inovadoras (29%), pouco inovadoras (13%), mais inovadoras no desenvolvimento de pessoas que na racionalização do trabalho (31%) e mais inovadoras na racionalização do trabalho que no desenvolvimento de pessoas (26%).</li> <li>• Quanto à existência de programas de QVT, verifica-se que 71% das empresas implementam tais programas, significando um percentual expressivo de difusão destes no setor industrial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os dados gerados pelo estudo permitiram analisar em quais setores da atividade econômica pode-se observar uma implementação maior e menor de PQVTs. Os percentuais encontrados não podem ser considerados significativos o suficiente para uma conclusão mais definitiva, indicando tendências que podem ser percebidas.</li> <li>• O estudo infere que muito embora se reconheça que a adoção de novas formas de gestão são acompanhadas de um aumento no nível de estresse, os resultados encontrados sugerem que, no meio empresarial brasileiro, há uma preocupação não apenas com a dimensão técnica e operacional dos processos de inovação, mas também com a dimensão humana no trabalho.</li> </ul>

<p>brasileiro. Os segmentos econômicos que apresentaram maiores porcentagens de implementação de PQVTs foram os setores de equipamentos de transporte (100%), seguido do setor de móveis e madeira (87%) e setor de química e petróleo (82%). Os menores índices encontrados foram nos setores têxtil (33%), da borracha, plástico e couro (35%), equipamento eletro/eletrônico (37%) e maquinaria industrial e comercial (41%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• As principais ações privilegiadas pelos programas são: saúde (17%), desenvolvimento e qualificação profissional (7%), lazer (5%), reconhecimento e recompensa, e relações sociais, ambas com 3,5%. Ressalta-se que a maioria das empresas (61%) desenvolve ações voltadas para duas ou mais áreas.</li> <li>• A relação entre a adoção das práticas inovadoras e os PQVTs mostrou-se significativa, corroborando a expectativa de que quanto mais inovadora for a empresa, maior a probabilidade de implementar PQVT. O índice de PQVTs nas empresas muito inovadoras é alto (87%), e nas pouco inovadoras é de 48%.</li> <li>• Houve uma ocorrência maior de PQVTs nas empresas que inovam mais na racionalização do trabalho (73%) que nas empresas mais inovadoras no desenvolvimento de pessoas (65%). Tal resultado pode indicar que a adoção de PIDP por si só já inclui conteúdos que trabalham as dimensões de QVT, enquanto que as PIRT, por estarem voltadas para aspectos mais técnicos e operacionais do trabalho, adotam os PQVTs para suprir aspectos de QVT.</li> </ul>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 23:** *Desenvolvimento Gerencial através de Cursos de Longa Duração: um Estudo sobre a Percepção de Eficácia dos cursos de MBA e suas Relações com a Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho*

**Autores:** Antônio Luiz Marques

Lúcio Flávio Renault de Moraes

Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – CEPEAD/UFMG

**Veiculação:** EnANPAD, 2004, Curitiba, GRT 523

**Resumo Original:** Este artigo apresenta resultados de uma pesquisa patrocinada pelo PRONEX, cujo objetivo é estudar as relações entre qualidade de vida e estresse no trabalho e a percepção da eficácia dos programas de treinamento de longa duração como os de pós-

graduação Lato-Sensu. Para o estudo, foi utilizado o modelo de avaliação da qualidade de vida no Trabalho (QVT) de Hackman e Oldham e o de avaliação de estresse de Cooper et al. (1988). Para avaliação da eficácia do treinamento utilizou-se o modelo de Borges-Andrade (1999a e 1999b). A pesquisa envolveu uma população de 493 alunos de um curso de Pós-Graduação Lato-Sensu de uma grande instituição federal de ensino superior, da qual foi extraída uma amostra de 253 participantes. A análise dos dados envolveu análise de conglomerado, correlação de Pearson, análise de variância e o teste qui-quadrado. Os resultados indicaram que os alunos com percepção de melhor qualidade de vida são também os que tiveram uma percepção de maior eficácia dos cursos que freqüentaram. Entretanto, quando analisada a relação entre estresse e treinamento não se constatou diferenças significativas entre os dois grupos pesquisados. Os resultados sugerem que alunos para os quais os cursos são mais eficazes conseguem gerenciar melhor as variáveis relacionadas à sua qualidade de vida e fontes de pressão no trabalho.

**Palavras-chaves:** treinamento; qualidade de vida; estresse no trabalho

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Treinamento e empregabilidade	Borges-Andrade (1999) Cardoso et al. (1997) Fontes (1975) Roux (1984) Wiley (1993) Worral et al. (2000)	
Treinamento e desenvolvimento gerencial através de cursos de longa duração	Dersler (2003) Drago (1980) Hitt et al. (1994) Moraes e Marques (2003) Oliveira (2003) Vergara (1999)	
Qualidade de vida no trabalho, e o modelo das dimensões básicas da tarefa	Davis e Werther (1983) Hackman e Oldham (1975) Lippitt (1978) Moraes e Kilimnik (1994) Nadler e Lawler (1983) Thériault (1980) Vieira e Hanashiro (1990) Walton (1973)	
Estresse ocupacional	Cooper et al. (1988) Couto (1987) Robbins (2002) Selye (1959)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Estudar as relações entre qualidade de vida e estresse no trabalho e a percepção da eficácia dos programas de treinamento de longa duração como os de pós-graduação <i>lato-sensu</i> . Para tanto, foram separados dois grupos de respondentes: um para qual o treinamento estava sendo eficaz e outro	Faz-se relevante uma maior compreensão das implicações da variável treinamento e desenvolvimento de pessoal sobre a qualidade de vida e estresse no trabalho, principalmente ao considerar que as abordagens de QVT apresentam importantes alternativas em relação à

que percebeu o curso como ineficaz.	satisfação no ambiente de trabalho.
-------------------------------------	-------------------------------------

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Avaliativo-descriptivo - Abordagem quantitativa - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 493 alunos de pós-graduação <i>lato-sensu</i> em administração - Amostra: 253 alunos participantes	Instituição federal de ensino superior brasileira, de grande porte. Foco: curso de pós-graduação <i>lato-sensu</i> em administração (gestão de pessoas, gestão de negócios, marketing e finanças)	- Questionário com o JDS- <i>Job Diagnostic Survey</i> de Hackman e Oldham (1975), o OSI-Occupational Stress Indicator, de Cooper et al. (1988) e modelo de Borges-Andrade (1999) para eficácia de curso	- Estatística descritiva - Análise de <i>clusters</i> - Correlação de Pearson - Análise de variância - Teste qui-quadrado

#### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa, de Hackman e Oldham (1975), com adaptação do instrumento *JDS – Job Diagnostic Survey* por Moraes e Kilimnik (1994).

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Os resultados indicaram que os alunos com percepção de melhor qualidade de vida são também os que tiveram uma percepção de maior eficácia dos cursos que freqüentaram.</li> <li>De modo geral, os indivíduos apresentaram um alto nível de QVT pessoal e no ambiente de trabalho, sendo essa última menos acentuada nos mais jovens.</li> <li>Sobre alguns dados sócio-demográficos de interesse, tem-se que a maioria do grupo trabalha no mínimo oito horas por dia (85%), prevalece o desejo de trabalhar por conta própria (69%), com o objetivo de aumentar a renda e a autonomia. A maioria pratica esportes (87%) e o consumo de bebidas alcólicas é moderado (81%).</li> <li>Quando analisada a relação entre estresse e treinamento, não se constatou diferenças significativas entre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A pesquisa não respondeu a uma pergunta intrigante para os pesquisadores: seria o fato de as empresas oferecerem um ambiente percebido como de boa qualidade de vida que favorece a percepção de eficácia do treinamento de seus empregados? (ou seja, quando a empresa oferece boa qualidade de vida, os empregados tiram melhor proveito dos treinamentos), ou seria o contrário: quando o treinamento é eficaz ele melhora a percepção dos empregados a respeito das variáveis de qualidade de vida e estresse no trabalho? Esta questão merece ser resolvida, pois traria grandes implicações para as políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações contemporâneas.</li> </ul>

<p>os dois grupos pesquisados, bem como em relação aos indicadores individuais de estresse. Já em relação ao locus de controle externo, os indivíduos que percebem o treinamento como eficaz possuem maior controle interno sobre seu processo de trabalho, estando menos sujeitos ao estresse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os indivíduos que perceberam o treinamento como eficaz indicaram que usam várias habilidades no desempenho de suas tarefas, sendo provável que isso ocorra por adotarem um comportamento mais criativo e solucionador de problemas no trabalho do que o outro grupo. Assim, pode-se inferir que o aproveitamento dos conhecimentos adquiridos faz com que se sintam mais capazes de demonstrar um melhor desempenho no trabalho, sentindo-se mais seguros e mais autônomos, o que leva a uma percepção mais positiva em relação à sua carreira na empresa.</li> <li>• Observou-se também que os indivíduos do Grupo 1 (treinamento eficaz) planejam mais suas atividades, o que se reverte numa excelente estratégia de combate às fontes de pressão no trabalho,</li> <li>• Concluindo, a pesquisa mostra que quando o treinamento é eficaz para seus participantes, ele os ajudam a desenvolver melhores estratégias de trabalho e de combate ao estresse, podendo contribuir para melhor desempenho e progresso na carreira e preservação da saúde no ambiente de trabalho.</li> </ul>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 24:** *Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira: uma Contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas*

**Autores:** Denis Donaire  
 José Jorge de Moraes Zacharias  
 Abigail Deolinda Lunelli Pinto  
 Universidade Cidade de São Paulo – UNICID

**Veiculação:** EnANPAD, 2005, Brasília, GPRA 461

**Resumo Original:** A Qualidade de Vida no Trabalho é tema que vem ganhando espaço nas discussões acadêmicas e têm sido alvo de muitos questionamentos por parte de estudiosos, pois se verifica que ainda é reduzido o número de empresas que efetivamente tem interesse nessa prática. O presente estudo objetiva o levantamento e a análise das variáveis intervenientes na determinação da QVT nas agências bancárias do Vale do Ribeira - SP, visando subsidiar a gestão estratégica de Recursos Humanos. O estudo é fundamentado

nas variáveis propostas por Walton, que contribuem significativamente para a construção de um modelo de abordagem da QVT e foi aplicado por meio de um levantamento junto aos colaboradores, utilizando-se de questionário estruturado, aplicado a uma amostra não probabilística intencional. A pesquisa indicou que as instituições bancárias do Vale do Ribeira podem ser consideradas como bons locais para se trabalhar, pois têm apresentado elementos integrantes da QVT como componentes de suas estratégias de gestão de pessoas na busca do comprometimento e motivação de seus colaboradores.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Qualidade de vida e satisfação no trabalho	Albuquerque e França (1998) Casado (2002) Gil (2001) Jinkings (2002) Robbins (2002) Rodrigues (1994) Walton (1973)	
Comprometimento organizacional como estratégia de gestão de pessoas	Albuquerque (2002) Dessler (1996) Fischer (2002) Porter (1989)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
O estudo objetiva o levantamento e a análise das variáveis intervenientes na determinação de QVT nas agências bancárias do Vale do Ribeira-SP, visando subsidiar a gestão estratégica de Recursos Humanos.	Avaliar a preocupação das instituições financeiras com as variáveis intervenientes de QVT e como isso é percebido pelos colaboradores, e também, oferecer indicadores para que as instituições possam aplicar essas variáveis em sua estratégia de gestão de pessoas para o aumento de sua competitividade no mercado.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritivo - Abordagem quantitativa e qualitativa - Estudo de caso	- Universo: 15 cidades compõem o Vale do Ribeira - Amostra não probabilística intencional: 29 agências em 9 cidades. Participação de 254 funcionários efetivos (validados 151)	Agências bancárias do Vale do Ribeira-SP, pertencentes a 7 bancos: Banespa, Bradesco, Real, Banco do Brasil, HSBC, Caixa Econômica e Nossa Caixa	- Questionário estruturado com perguntas abertas e 30 fechadas (variáveis de QVT de Walton, 1973)	- Estatística descritiva - Uso do aplicativo SPSS – Statistical Package for Social Sciences - Análise de correspondência

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Utilizou o Modelo de QVT de Walton (1973), mas fez uso de apenas seis dimensões das oito existentes.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numa análise geral, o Banespa apresentou resultados diferenciados dos demais bancos em termos de atividades implementadas de QVT.</li> <li>• Da análise das variáveis de QVT aplicadas, os funcionários das agências bancárias no geral mostraram-se bastante satisfeitos em relação à: salário comparado com o do mercado, assistência médica extensiva a familiares, imagem da empresa no sentido de ter satisfação em fazer parte dela, suporte da chefia, dentro de uma postura de receptividade, flexibilidade, estímulo a novas idéias, respeito às opiniões e divergências, e qualidade da prestação de serviços e ao atendimento dispensado aos empregados.</li> <li>• Os funcionários, no geral, mostraram-se satisfeitos com: salário que recebe, comparando com a função exercida, salário comparado com os outros funcionários da organização, preocupação da empresa com a saúde preventiva, possibilidade de carreira, liberdade para decidir como fazer o trabalho, visando senso de responsabilidade, liberdade de expressão aos superiores, sem medo de represália.</li> <li>• Houve insatisfação dos funcionários com os seguintes aspectos: atividades sociais e de lazer, reconhecimento e valorização do trabalho, suporte do grupo de trabalho para troca de experiências, retorno das chefias acerca da avaliação do trabalho. E os seguintes tópicos foram avaliados com bastante insatisfação: perspectiva de avanço salarial, jornada de trabalho (considerando horários de entrada, saída e intervalos), convívio no dia-a-dia entre chefes e subordinados, responsabilidade social com a comunidade local, e cumprimento dos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A análise de correspondência é um método de agrupamento aplicado em tabelas de contingência. Os resultados obtidos pela análise são válidos para o estudo em questão, não sendo aconselhável a generalização destes resultados para toda a população de bancos existentes.</li> <li>• Há evidências estatísticas de que os perfis traçados para análise da qualidade de vida independem da instituição bancária. Este fato sugere que a formação desses perfis baseados nas perguntas não é tendenciosa, no sentido de favorecer em particular alguma agência bancária.</li> <li>• Apesar de não haver uma estratégia formal e específica para a promoção da QVT, pode-se inferir que há atividades estruturadas nas empresas que colaboram positivamente para aumentar o nível de satisfação e envolvimento dos funcionários. Ou então, pode ser que em função da reduzida oferta de trabalhos administrativos na região, mesmo que de fato não exista nas agências bancárias preocupação com a QVT, os colaboradores, sem maiores possibilidades de comparação com outras instituições, sintam que as atividades desenvolvidas nas agências representem bons indícios de QVT.</li> <li>• Dado a complexidade que o assunto encerra, quaisquer decisões conclusivas, ainda que baseadas em dados científicos, não resiste a uma crítica mais rigorosa em vista da subjetividade presente na matéria. Embora haja instrumentos validados que mensuram a QVT, vários autores questionam o uso exclusivo de técnicas quantitativas. Alguns autores sugerem a utilização conjunta de técnicas quantitativas e qualitativas,</li> </ul>

direitos trabalhistas.	complementares. <ul style="list-style-type: none"> <li>Os dados apresentados limitam-se a analisar a situação de momento nas agências bancárias da região, não podendo ser generalizados.</li> </ul>
------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 25:** *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Interfaces com a Qualidade em Serviços no Ramo da Comercialização de Combustíveis Automotivos*

**Autores:** Washington Jose de Souza

Jássio Pereira de Medeiros

Clovis Jose Fernandes

Juarez Azevedo de Paiva

Ruziany Louzada de Moraes

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA/UFRN

**Veiculação:** EnANPAD, 2005, Brasília, GPRA 1586

**Resumo Original:** O modelo de Fernandes (1996) foi adotado para descrever o desempenho em indicadores de QVT de frentistas da rede de postos de combustíveis automotivos de Natal. O universo pesquisado foi de 886 sujeitos, dos quais 283 compuseram a amostra não-probabilística acidental. A coleta dos dados foi realizada através de questionário, predominantemente estruturado, com uma única questão subjetiva em que o frentista livremente arrolou indicadores de QVT. As questões fechadas foram processadas no software estatístico SPSS, ao passo que a questão aberta teve os resultados categorizados segundo as dimensões do modelo. Como resultado, desempenhos inferiores ocorreram na Compensação e nas Condições de Trabalho, em contraposição às dimensões Imagem da empresa e Comunicação que obtiveram destaque positivo. Não obstante os crescentes investimentos na aparência estética dos postos, investimentos no desenvolvimento humano e profissional dos frentistas são mínimos. Considerando que o frentista é, não raro, o primeiro e único contato dos postos com o cliente, os resultados apontam para fragilidades na QVT com influências negativas na qualidade dos serviços prestados. Para essa inferência, resultados de pesquisa anterior, no mesmo universo (Fernandes, 2003), nortearam a discussão.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Origem o configuração do construto qualidade de vida no trabalho	Araújo (1997) Carvalho e Souza (2003) El-Auoar e Souza (2003) Fernandes (1996) Hackman e Oldham (1975) Huse e Cummings (1985) Nadler e Lawler (1983) Pugh e Hickson (1996) Rodrigues (1994) Sá (2000) Sant'Anna, Costa e Moraes (2000) Walton (1975) Werther e Davis (1983) Westley (1979)	Hershey e Blanchard (1986) Huse e Cummings (sem data)

Qualidade de serviços	Fernandes (2003) Zeithaml, Parasuraman e Berry (1988)	
-----------------------	----------------------------------------------------------	--

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Diagnosticar a qualidade de vida nos frentistas a partir dos seguintes eixos; delinear o perfil da categoria; caracterizar o desempenho dos trabalhadores em indicadores de QVT (utilizando o modelo de Fernandes (1996) ; e indicar interfaces da QVT com a qualidade dos serviços prestados.	Ao contribuir com a discussão acerca de indicadores de QVT, delineando interfaces com a qualidade de serviços, a pesquisa propicia ponderações em torno do estágio atual do segmento estudado em termos de demandas na gestão de pessoas e dos serviços, em um cenário econômico de intensa competitividade.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Exploratório-descriptivo - Abordagem quantitativa e qualitativa - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 886 frentistas, em 101 postos - Amostra não probabilística acidental: 283 frentistas que trabalhavam no momento da coleta de dados	Rede de postos de combustíveis automotivos de Natal-RN	- Questionário estruturado em três blocos, com perguntas fechadas (modelo de QVT de Fernandes (1996) e uma subjetiva	- <i>Estatística descritiva</i> - Uso do aplicativo SPSS – <i>Statistical Package for Social Sciences</i> - <i>Análise de correspondência</i>

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Fez uso do Modelo de Fernandes (1996), que adota uma auditoria com nove dimensões de QVT, adaptado para o estudo.

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempenhos inferiores ocorreram nas dimensões compensação e nas condições de trabalho, em contraposição às dimensões imagem da empresa e comunicação, que obtiveram destaque positivo.</li> <li>• Houve crescentes investimentos na aparência estética dos postos, mas os investimentos no desenvolvimento humano e profissional dos frentistas são mínimos.</li> <li>• Considerando que o frentista é, normalmente o primeiro e único contato dos postos com o cliente, os resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tocante à aplicação do modelo de Fernandes (1996), e sua adaptação para o estudo, uma vez que não ocorreram registros exteriores a ambos, o modelo e o instrumento empregados se mostraram apropriados, possibilitando o alcance do diagnóstico pretendido, inclusive fazendo emergir importantes questões em torno dos processos e estilo da gestão organizacional.</li> <li>• É paradoxal que tal ramo, integrante de um setor econômico estratégico que demanda significativos volumes de</li> </ul>

<p>apontam para fragilidades na QVT com influências negativas na qualidade dos serviços prestados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No ramo do negócio estudado predomina um estilo conservador de administração, em que empresários e gestores concentram atenção e investimentos em elementos estéticos, descolados da tendência contemporânea de gestão que tende a enfatizar o público interno e clientes.</li> <li>• Averigou-se que os salários e a renda familiar são relativamente baixos e não há política de benefícios e de atenção à saúde dos trabalhadores. Registra-se que, por se tratar de atividade profissional insalubre e periculosa, medidas de acompanhamento do estado geral de saúde poderiam se constituir rotina.</li> <li>• A atividade requer extensos períodos de exposição física a mudanças climáticas e a fortes aromas de produtos químicos, sendo restritas ou inexistentes medidas preventivas como a adequação de uniformes, a reclamada ingestão de leite (visando a dextoxicação) e o uso de equipamentos de proteção individual. A exposição física causa ainda elevada sensação de insegurança (risco de assaltos).</li> <li>• Há um alto índice de rotatividade e instabilidade na profissão, tendo em vista que a atividade contém substância pouco atrativa à retenção de pessoal. Os frentistas podem ter afinidade com a profissão, porém, não desejam nela permanecer.</li> <li>• Aspectos negativos da natureza do cargo, aliados aos reduzidos investimentos no pessoal, elevam a rotatividade e prejudica o padrão da qualidade dos serviços prestados, conforme pesquisa de qualidade em serviços aplicada, em que os desempenhos de confiabilidade, presteza, garantias e convicções e empatia são mediadas por relações de proximidade consumidor/ prestador de serviços.</li> </ul>	<p>recursos financeiros e tecnológicos, presente, por um lado, desempenho tímido de qualidade em serviços e, por outro, limitada oportunidade de promoção da condição humana no trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A leitura dos dados por bandeira indica que a TEXACO apresenta melhores oportunidades à QVT, em contraposição à ESSO, que recebeu avaliação negativa. No entanto, os dados não permitem que se explique esse fenômeno, demandando pesquisa específica em relação às configurações da gestão organizacional por unidade e/ou por bandeira.</li> <li>• Outras pesquisas devem responder: como se dão os processos de recrutamento e seleção dessas empresas? Até que ponto a rotatividade de pessoal está relacionada à natureza da atividade ou às políticas de gestão organizacional?</li> <li>• São oportunos, ainda, estudos em outras cidades brasileiras, tanto em QVT quanto em qualidade em serviços, de forma que se possa verificar a replicação desses resultados, pois é possível que as configurações retratadas com o estudo sejam específicas do mercado de Natal.</li> <li>• Pesquisas envolvendo os ex-frentistas, destinadas à elucidação dos motivos de rotatividade e desligamentos da profissão, e para onde migram quando deixam o emprego é um outro espaço que demanda atenção.</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 26:** *Empresas de Economia de Comunhão: em Busca da Qualidade de Vida no Trabalho?*

**Autores:** Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo - Faculdade de Ciências, Cultura e Extensão do Rio Grande do Norte - FACEX

Maria Auxiliadora Diniz de Sá - Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal da Paraíba - PPGA/UFPB

Nilda Maria Domingos Mendes – Mestrado em Administração – Faculdades JK

Urânia Catão Maribondo da Trindade – Secretaria de Saúde do Estado da Paraíba e Universidade Federal da Paraíba - UFPB

Saulo Emmanuel Vieira Maciel - Universidade Federal da Paraíba - UFPB

**Veiculação:** EnANPAD, 2005, Brasília, GPRA 2794

**Resumo Original:** A qualidade de vida no trabalho (QVT) aparece como um movimento que busca ressaltar o papel e a importância que o trabalho tem na vida das pessoas. Assim, o objetivo geral deste estudo consiste em analisar a qualidade de vida no trabalho em empresas que aderem ao Projeto Economia de Comunhão (EdC), a partir da investigação da organização do trabalho e do estilo de direção. Através de instrumentos de pesquisa tais como: questionário, entrevista e observação direta, pôde-se coletar os dados, os quais, após análise, permitiram emitir conclusões nesses termos: o modo de organização do trabalho e o estilo de direção adotado permitem inferir que proporcionam QVT aos seus funcionários. Pôde-se ainda afirmar que os valores divulgados pelo Projeto EdC, nos termos estudados são aplicados pelas empresas analisadas, embora ainda, se encontrem em adaptação, segundo os próprios dirigentes.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Economia de comunhão	Calliari (1999) Curado et al. (1995) Gonçalves e Leitão (2001) Lubich (1999) Mance (1999) Thimer (1999)	
Qualidade de vida no trabalho	Bom Sucesso (1997) Caixeta (2001) Cohen (1999) Dejours (1992) Friedman et al. (2001) Garcia (1999) Grandjean (1998) Machado (1996) Marx (1998) Olivares (1994) Ouchi (1986) Peters e Waterman (1983) Piccinini e Oliveira (2002) Polignano (1995) Sá (1997) Sá e Lemoine (1999) Semler (1988)	Semler (sem data) Zarifian (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>

Analisar a qualidade de vida no trabalho em empresas que aderiram ao Projeto Economia de Comunhão (EdC), localizadas no Pólo Empresarial Spartaco, a partir da investigação da organização do trabalho e do estilo de direção.	Ampliar os estudos no campo da qualidade de vida no trabalho de ocupantes de cargos não gerenciais, escolher como campo de pesquisa as empresas de EdC, ainda pouco explorado, principalmente no tocante à gestão de pessoas.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Exploratório-descritivo - Abordagem quantitativa e qualitativa - Estudo de caso	- Universo: 78 funcionários do Pólo (dos quais, 17 são dirigentes) - Amostra: participaria todo o universo, mas foi composta por 52 respondentes (9 dirigentes e 43 funcionários)	Pólo Empresarial Spartaco (seis empresas que aderiram ao Projeto Economia de Comunhão (EdC), localizadas em Cotia-SP, a saber: La Túnica, KNE, Eco-Ar, Prodiel, Uniben e AVN	- Questionário com 35 questões fechadas, diferenciado por função - Entrevista dirigida e não-estruturada em profundidade - Observação direta	- Estatística descritiva - Uso do aplicativo SPSS – <i>Statistical Package for Social Sciences 8.0</i> - Análise de conteúdo

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Não fez uso dessa dimensão.

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De um modo geral, conclui-se que as empresas pesquisadas oferecem qualidade de vida aos funcionários.</li> <li>• Em relação à organização do trabalho, no que diz respeito às tarefas, embora estas não sejam programadas de forma a valorizar mais a competência e a auto-realização, os funcionários trabalham satisfeitos (82% dos dirigentes e 70% dos funcionários), e não as consideram aborrecidas e desinteressantes, porque o modo de realização dessas permite um maior nível de autonomia de seus executores (visto por 79,5% dos dirigentes e 74% dos funcionários).</li> <li>• Quanto ao estilo de direção, existe aproximação e confiança entre dirigentes e empregados e o sistema de controle é mais indireto. A comunicação entre os membros dá-se sem formalismos, e os empregados participam de decisões.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como limitações do estudo, destaca-se a dificuldade de se encontrar pesquisas relacionadas à gestão de pessoas em empresas que aderem ao Projeto EdC, aliada a necessidade de se dar uma maior ênfase na coleta de dados qualitativos, devido principalmente a algumas divergências que foram encontradas entre a análise quantitativa e a qualitativa.</li> <li>• Recomenda-se para trabalhos futuros uma maior utilização da pesquisa qualitativa.</li> <li>• Os resultados obtidos com esta pesquisa não são conclusivos e o campo de investigação, principalmente no que se refere à gestão de pessoas, em empresas que aderem ao Projeto Economia de Comunhão é muito vasto e ainda pouco explorado. Acredita-se que com esta pesquisa criam-se novos campos de estudo dentro dessa</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os dirigentes referem como vantagens organizacionais o relacionamento entre as pessoas e a postura ética. As dificuldades referem-se à tributação elevada, pois mesmo distribuindo lucros com os necessitados, as empresas não recebem nenhum tipo de isenção, o que só existe para empresas filantrópicas, o que não é o caso.</li> <li>• Com relação à satisfação pessoal, as pessoas trabalham nessas empresas porque gostam e necessitam. Mesmo assim, se surgir uma oportunidade, a maioria afirma mudar de empresa. O que as mantém lá, principalmente, é o relacionamento com as pessoas e o sentimento de família.</li> </ul>	perspectiva.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

**Artigo 27:** *Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro*

**Autores:** Teresinha de Jesus Loureiro de Oliveira Mourão - Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

Zélia Miranda Kilimnik – Mestrado em Administração - Fundação Mineira de Educação e Cultura – FUMEC

Elton Fernandes - Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

**Veiculação:** EnANPAD, 2005, Brasília, EORB 1536

**Resumo Original:** Este estudo procurou analisar a Pró-reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) sob a ótica da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Por meio dessa pesquisa, foi possível avaliar variáveis relacionadas ao conteúdo e ao contexto do trabalho, com base no Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham (1975). Quanto à coleta de dados, ela foi realizada por meio de questionários, entrevistas por pauta e observação participante, ressaltando que esses dois últimos procedimentos contribuíram significativamente para um aprofundamento e para uma melhor compreensão dos resultados obtidos por meio do questionário. No que diz respeito aos resultados, os escores obtidos estão próximos do intervalo que indica QVT em nível normal. Entretanto, algumas variáveis revelaram-se mais críticas, indicando a necessidade de uma modernização das políticas de gestão de pessoas do próprio órgão responsável por essa função em toda a UFRJ, visando principalmente uma equalização de determinadas variáveis de QVT nos grupos que atuam na Pró-reitoria. Tendo em vista que os entrevistados mostraram que gostam do que fazem e “confiam” em seus gestores, os resultados e depoimentos sugerem a importância de se investir em uma melhor QVT desses profissionais, para que possam contribuir para o desenvolvimento dos demais servidores da Universidade.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Administração pública e a UFRJ	Alves et al. (2001) Belassiano (1978)	

	Façanha, Jorge e Marinho (1996) Fernandes (2002) Guimarães (2000) Mintzberg (1996) Olivier (2001) Ulrich (2002)	
Qualidade de vida no trabalho: importância, origens, conceitos e o modelo das dimensões básicas da tarefa	Albuquerque e França (1998) Corrêa (1993) Davis e Newstrom (1996) Fernandes (1996) Hackman e Oldham (1975) Kilimnik e Moraes (2000) Moraes et al. (1992) Morin (2001) Oliveira (1998) Oliveira, França e Muritiba (2002) Sant'Anna e Moraes (1998) Sant'Anna, Costa e Moraes (2000) Vieira (1996) Vieira e Cruz (2000) Werther Jr. e Davis (1983)	Couto (1987) Emery (1964 e 1976) Freud (1980) Ketchum (1992) Trist (1978 e 1992)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Analisar a pró-reitoria de pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) sob a ótica da qualidade de vida no trabalho.	Avaliar o nível de qualidade de vida desses profissionais de RH é fundamental, para que medidas mais efetivas possam ser tomadas em relação ao trabalho do grupo.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritivo - Abordagem quantitativa e qualitativa - Estudo de caso - Pesquisa bibliográfica e documental	- Universo: 235 servidores (217 efetivos e 18 contratados) - Amostra: participaria todo o universo, mas foi composta por 147 servidores Foram entrevistados 12 servidores, escolhidos pela tipicidade	Pró-reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ	- <i>Survey</i> com o JDS - <i>Job Diagnostic Survey</i> reduzido - Questionário com questões fechadas - Entrevista por paula - Observação participante - Pesquisas bibliográfica e documental	- Estatística descritiva - Uso do aplicativo SAS – <i>Statistical Analysis Systems</i> - Teste de Kruskal-Wallis - Análise de <i>cluster</i>

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Utilizou o modelo das dimensões básicas da tarefa, de Hackman e Oldham (1975), instrumentalizado através do JDS – *Job Diagnostic Survey*, adaptado por Moraes e al. (1992)

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>As dimensões de conteúdo do trabalho apresentaram uma QVT em nível satisfatório, porém a situação se modifica para algumas variáveis. Significado da Tarefa e Inter-relacionamento indicaram QVT em nível bastante satisfatório. A média mais baixa encontrada nesta dimensão refere-se à identidade da tarefa (QVT normal), Variedade de habilidades, autonomia, <i>feedback</i> intrínseco e extrínseco e possibilidade de crescimento apresentaram QVT em nível satisfatório, porém com as seguintes observações: há uma rotina pesada de DP, que leva à monotonia e ao cansaço; ações dos servidores são limitadas, já que são norteadas pelo Governo Federal; são apontados erros dos profissionais em função da falta de orientação dos superiores e o plano de carreira dos servidores impõe limites no que tange ao seu progresso, pois a ascensão funcional não é permitida pelo Governo, fazendo com que o técnico-administrativo permaneça em seu cargo até nova aprovação em concurso público. Também há falta de recursos financeiros para treinamento, e dificuldade em liberar os servidores para participarem de cursos, em função de haver poucos funcionários e muito trabalho.</li> <li>Com relação às variáveis de contexto do trabalho, a média de QVT se encontra num nível apenas normal, podendo ser melhorada. Dentre as variáveis de contexto, o ambiente social traz a melhor média (QVT satisfatória). A variável que se encontra no nível mais baixo é compensação (devido ao “arrocho” salarial e à falta de benefícios, como assistência médica). Segurança apresenta QVT normal, e supervisão indica QVT em nível satisfatório.</li> <li>Quanto à necessidade de crescimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em relação à forma como os gestores vêm conduzindo suas equipes de trabalho, esses profissionais necessitam de maior conhecimento de técnicas de gestão.</li> <li>A média encontrada em relação à variável necessidade de crescimento individual requer atenção especial por parte da Pró-reitoria de Pessoal, já que a acomodação geral entre seus representantes poderá ser um importante obstáculo para o sucesso de suas propostas.</li> <li>De forma geral, as atividades da Pró-reitoria de pessoal devem ser mais enriquecidas e a comunicação deve ser mais integrada, fazendo com que os servidores visualizem o trabalho como um todo e não apenas uma parte dele. Também deve-se dar aos trabalhadores uma maior liberdade para planejar e determinar os procedimentos a serem cumpridos, assim como se deve oferecer-lhes a possibilidade de crescimento pessoal e desenvolvimento ao realizar as atividades, propiciar uma maior integração entre as pessoas e programas de capacitação para os gestores.</li> <li>Ao se avaliar as reais condições em que as pessoas desenvolvem seu trabalho, percebe-se um distanciamento entre o discurso e a prática dentro das organizações.</li> <li>Quanto à escolha das pesquisas realizadas, elas mostraram-se bastante adequadas, uma vez que as entrevistas complementaram os questionários, contribuindo significativamente para um aprofundamento e melhor compreensão do estudo. Só foi possível entender alguns resultados em função dos depoimentos dos entrevistados, já que a maioria “ se abriu”, acreditando que este trabalho de pesquisa será a ponte</li> </ul>

<p>individual, aparece em nível baixo, indicando que há servidores acomodados na “estabilidade”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No que diz respeito ao trabalho, os colaboradores mostraram, durante as entrevistas, a importância deste em suas vidas. Entretanto, a média de QVT deste grupo é apenas satisfatória, bem próxima da normalidade. O servidores demonstram gostar do que fazem e acreditam em seus gestores principais, embora tenha sido apontada a falta de ações mais efetivas por parte desses. Também foi apontada a existência de atividades pouco enriquecidas e muito voltadas aos aspectos legais dos servidores, ausência de <i>feedback</i> por parte dos superiores.</li> <li>As análises descritivas e comparativas segundo escolaridade, nível do cargo no plano de carreira, renda mensal e tempo de trabalho apontam para diferenças significativas. Quanto ao conteúdo do trabalho, observa-se um maior escore entre os profissionais que têm como escolaridade especialização/ mestrado ou estão no nível superior. Também foram encontrados maiores escores para os servidores que percebem salários maiores (o dobro dos outros), e os que estão com até 15 anos de Universidade (embora os integrantes com menos de 5 anos na instituição estão menos satisfeitos). As pessoas com até segundo grau incompleto apresentam um menor grau de necessidade de crescimento individual.</li> </ul>	<p>para a resolução de alguns de seus problemas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Os resultados e depoimentos sugerem a importância de se investir em uma melhor qualidade de vida no trabalho desses servidores, para que eles possam atuar como uma verdadeira unidade gestora empenhada no desenvolvimento dos demais funcionários da Universidade.</li> <li>Finaliza-se com algumas recomendações como contribuição a futuras pesquisas: a realização de outras investigações em instituições federais de ensino superior, a fim de que os resultados possam ser comparados e propostas em relação a essa categoria possam ser encaminhadas ao Ministério da Educação; o desenvolvimento de um instrumento de pesquisa mais flexível, para que características próprias de cada organização ou de cada categoria profissional possam também ser avaliadas; a utilização de mais pesquisas qualitativas, para que a situação identificada nos locais pesquisados possa ser mais bem compreendida; a realização de pesquisas também em instituições que realmente estejam abertas a mudanças, para que a distância entre discurso e prática fique cada vez menor; a produção de estudos voltados à importância do papel dos gestores ou do papel dos profissionais de RH na implantação de programas de QVT.</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 28:** *Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Contextos Diferenciados de Inovação: uma Análise Multivariada*

**Autores:** Antonio Virgilio Bittencourt Bastos - Núcleo de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal da Bahia - NPGA/UFBA

Janice Janissek de Souza - Núcleo de Pós-Graduação em Administração /Universidade Federal da Bahia - NPGA/UFBA e Universidade Federal de Mato Grosso//UFMT

Vania Medianeira Flores Costa - Núcleo de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal da Bahia - NPGA/UFBA e Universidade Federal de Santa Maria - NPGA/UFBA/UFMS)

**Veiculação:** EnANPAD, 2006, Salvador, GPRA 1851

**Resumo Original:** No presente estudo, buscou-se verificar a relação existente entre diferentes padrões de adoção de novas práticas de gestão com a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT). Foram definidos quatro padrões de inovação, identificados a partir da média nacional de utilização de tais práticas, ou seja, um conjunto de empresas consideradas Muito Inovadoras, outro conjunto considerado Pouco

Inovador, um terceiro conjunto de empresas identificadas como Inovadoras em Práticas de Gestão de Pessoas e um último conjunto composto por empresas consideradas Inovadoras em Práticas de Racionalização dos Processos de Trabalho. Para tanto, utilizou-se um questionário fechado tipo survey aplicado a gestores da área de produção em uma amostra de 220 empresas do setor industrial brasileiro que possuíam mais de 150 funcionários. Através de tratamentos descritivos e da análise multivariada de Homals, realizadas pelo programa SPSS, foi possível identificar três tipos de associações entre padrão de inovação e PQVT: empresas consideradas Pouco Inovadoras tendem a não adotar PQVT; empresas consideradas Muito Inovadoras tendem a adotar PQVT nas áreas de saúde e desenvolvimento profissional e empresas consideradas inovadoras em práticas de Gestão de Pessoas ou em Racionalização dos processos de trabalho desenvolvem PQVT nas áreas de lazer e relações sociais.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Inovação organizacional e as práticas de gestão da produção	Appelbaun e Batt (1994) Coopey, Keegan e Emler (1997) Ferreira et al. (1997) Fleury e Fleury (1995) Hesselben et al. (1997) Ichiniowski, Kochan, Levine et al. (1996) Loiola et al. (2004) Oliveira (2001) Osterman (1998) Ramsey et al. (2000) Rodrigues et al. (1998) Steijn (2001) Swan (1995) Teixeira (2004) Van de Vem (1986) Vieira (2003)	Rogers (sem data)
Qualidade de vida no trabalho e os impactos da inovação gerencial no bem-estar dos trabalhadores	Cañete (2004) Davis (1995) Marques et al. (2003) Moraes et al. (2000) Quelhas e Morgado (1993) Walton (1989) Whithe et al. (2003)	Albuquerque e França (sem data) Goulart e Sampaio (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Verificar a relação existente entre diferentes padrões de adoção de novas práticas de gestão com a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT), e em que medida a introdução de práticas inovadoras de gestão da produção associa-se a decisão de implantar PQVTs.	Há uma carência de pesquisas que apresentem um caráter mais extensivo e que ofereçam uma visão mais ampla, tanto da extensão de uso de inovações gerenciais quanto dos desdobramentos que tal adoção gera nas diversas dimensões organizacionais.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- <i>Descritivo</i> - <i>Abordagem quantitativa e qualitativa</i> - Estudo de caso	- Universo: 4.637 empresas - Amostra aleatória: 367 empresas. Participaram 216 empresas (diretores industriais, gerentes de produção e executivos seniores)	Empresas do setor secundário da economia, distribuídas em todo o território nacional, com mais de 150 empregados.	- <i>Survey</i> (roteiro de entrevista com duas partes) <u>Nota:</u> neste artigo não aponta que foi desenvolvido pelo Institute of Work Psychology da Universidade de Sheffield (UK)	- Estatística descritiva - Uso do programa SPSS - Análise de <i>clusters</i> - Análise multivariada de HOMALS

#### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Não fez uso dessa dimensão.

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Os resultados da análise de <i>cluster</i> permitem identificar quatro padrões de adoção de práticas inovadoras nas empresas: muito inovadoras (29%), pouco inovadoras (13%), mais inovadoras no desenvolvimento de pessoas que na racionalização do trabalho (31%) e mais inovadoras na racionalização do trabalho que no desenvolvimento de pessoas (26%).</li> <li>Quanto à existência de programas de QVT, verifica-se que 71% das empresas implementam tais programas, significando um percentual expressivo de difusão destes no setor industrial brasileiro. Os segmentos econômicos que apresentaram maiores porcentagens de implementação de PQVTs foram os setores de equipamentos de transporte (100%), seguido do setor de móveis e madeira (87%) e setor de química e petróleo (82%). Os menores índices encontrados foram nos setores têxtil (33%), da borracha, plástico e couro (35%), equipamento eletro/eletrônico (37%) e maquinaria industrial e comercial (41%).</li> <li>A relação entre a adoção das práticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O estudo sugere que há entendimentos diferenciados acerca do conceito de QVT. No <i>cluster</i> considerado mais inovador há uma noção mais abrangente dos aspectos envolvidos na promoção do bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e à extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, sem ocasionar estresse e outras conseqüências negativas para além do trabalho. Tal noção não está presente quando se analisam as áreas privilegiadas pelas empresas dos <i>clusters</i> inovadores em racionalização dos processos e em gestão de pessoas. Nestes, concebe-se a QVT dentro de uma visão mais limitada e tradicional, fortemente vinculada à noção de motivação e a uma abordagem mais mecânica e clássica da administração.</li> <li>Novos estudos são necessários para esclarecer melhor as tendências observadas a partir dos resultados apresentados. Neste sentido, estudos de natureza mais intensiva poderão focar novos ângulos desta complexa relação que se estabelece entre</li> </ul>

<p>inovadoras e os PQVTs mostrou-se significativa, corroborando a expectativa de que quanto mais inovadora a empresa, maior a probabilidade de implementar PQVT. O índice de PQVTs nas empresas muito inovadoras é alto (87%), e nas pouco inovadoras é de 48%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um segundo perfil de associação de variáveis denota que as empresas consideradas muito inovadoras tendem a adotar PQVT especialmente nas áreas de saúde e desenvolvimento profissional. Há um grupo diferenciado de empresas consideradas muito inovadoras que tendem a adotar PQVT na área de enriquecimento do trabalho e outro que investe em iniciativas de reconhecimento e recompensa.</li> <li>• Empresas consideradas inovadoras em políticas de gestão de pessoas ou em racionalização dos processos de trabalho desenvolvem PQVT nas áreas de lazer e relações sociais.</li> <li>• Empresas pouco inovadoras tendem a não adotar PQVT. Em contrapartida, uma das características marcantes que definem uma empresa como de alta performance é o alto investimento em PQVT.</li> </ul>	<p>práticas inovadoras e QVT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Algumas sugestões para futuras pesquisas referem-se a estudar o que motiva as empresas mais inovadoras a adotarem PQVT, além do aprofundamento das concepções de QVT existentes em diferentes contextos de inovação em práticas de gestão.</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 29:** *Qualidade de Vida no Trabalho Docente - uma Questão de Prazer!*

**Autores:** Maria Auxiliadora Diniz de Sá

José Bezerra Honório

Rodrigo Cesar Reis de Oliveira

Karoline Moraes Porto Viana

Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal da Paraíba - PPGA/UFPB

**Veiculação:** EnANPAD, 2007, Rio de Janeiro, GPRB 2817

**Resumo Original:** A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema ainda pouco explorado na prática, pelas organizações, especialmente aquelas do setor público, apesar dos inúmeros estudos e pesquisas mostrando sua eficiência, tanto para as pessoas, quanto para as organizações. Favorável às pessoas, na medida em que satisfeitas, elas conseguem ir além do que o seu dever exige; importante para as organizações, uma vez que elas são reconhecidas como éticas e cidadãs, além de verem seus objetivos mais facilmente atingidos, pois contam com membros parceiros. Esta pesquisa buscou analisar a QVT entre os docentes efetivos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), a fim de investigar itens positivos e negativos referentes aos aspectos psico-social, tecnológico, bem como àqueles físicos e higiênicos. Por meio de um estudo de caráter descritivo, utilizando-se questionário e observação direta como instrumentos de coleta de dados, constatou-se que as condições de QVT investigadas são relativamente precárias, mas, mesmo assim, revelou-se o prazer que os docentes entrevistados têm em estar na UFPB; a satisfação que eles têm em pertencer a essa Instituição! Conclui-se, então, que a QVT é percebida antes de tudo como

uma questão de prazer!

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Qualidade de vida no trabalho: aspectos psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos	Albuquerque (1999) Alves (2001) Arruda (2000) Cañete (2004) Dejours (1992) Evans (1996) Fernandes e Gutierrez (1988) Fernandes et al. (2001) Kanter (1992) Lemoine (2000) Levionois e Ruliere (1992) Limongi-França (2004) Limongi-França e Zaima (2002) Marques (2004) Mendes e Cruz (2004) Peters e Waterman (1992) Sá e Lemoine (1998, 1999 e 2000) Sá, Honório e Oliveira (2005) Silva (1999) Silva e Fleury (2003) Souto e Sá (2002) Thévenet e Vachette (1992) Tolfo e Piccinini (1998) Vasconcelos (2003)	Heimstra e McFarling (sem data)

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Analisar a qualidade de vida no trabalho entre os docentes efetivos da Universidade Federal da Paraíba, a fim de investigar itens positivos e negativos referentes aos aspectos psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos.	Debater sobre as melhores condições de trabalho e satisfação do trabalhador que visem humanizar as relações e a convivência na organização, sob o prisma de que atitudes em prol da QVT promovem a busca de valores cidadãos na organização.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritivo - <i>Pesquisa quantitativa e qualitativa</i> - <i>Estudo de</i>	- Universo: 1.296 docentes efetivos no total - Amostra: 243 docentes	Universidade Federal da Paraíba-UFPB (Campus I, composto por 7	- Questionário - Observação direta não participante	- Estatística descritiva

caso	efetivos (não foi apontado o critério de escolha)	Centros. CCS, CCHLA, CCEN, CCSA, CT, CE e CCJ		
------	---------------------------------------------------	-----------------------------------------------	--	--

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Não fez uso dessa dimensão.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>No tocante aos aspectos psico-sociais abordados, com relação ao trabalho em equipe, 44% dos docentes não reconhecem seu trabalho em equipe, apenas 26% o fazem. Os docentes que ocupam cargos administrativos com papel de liderança também em sua maioria não sentem pertencer a uma equipe. Na variável tempo para a família, 59% dos docentes afirmam abdicar do convívio com a família ou de seu lazer para realizar atividades acadêmicas, resultados mais evidenciados nos Centros de Ciências Sociais Aplicadas e Direito. Sobre o apoio dos colegas, 40% afirmam que existe, contra 30% que afirma que os colegas nunca oferecem apoio. O maior índice de apoio foi encontrado no Centro de Tecnologia, e o menor, no Centro de Educação.</li> <li>Quanto aos aspectos tecnológicos, 57% dos docentes acreditam na influência dos recursos tecnológicos sobre sua qualidade de vida, e para 13% estes nunca influenciam. 54% responderam que a tecnologia sempre contribui para a melhoria de seus desempenhos. A observação direta demonstrou que os professores não têm muito acesso a esses recursos, faltando computadores individualizados, equipamentos de multimídia e salas apropriadas. Devido a este fato, há uma tendência dos docentes se isolarem em suas residências, onde dispõem desses recursos, o que dificulta ainda mais o trabalho em equipe. 86% dos docentes sempre os utilizam em casa, havendo uma predominância nas Ciências Sociais. Sobre a qualidade dos recursos disponibilizados pela UFPB, 55%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O estudo aponta que não adianta disponibilizar as melhores estruturas e realizar as melhores políticas de recursos humanos se o indivíduo não sente prazer em trabalhar na organização.</li> <li>Durante a coleta de dados através da observação participante, alguns pesquisadores se depararam com reclamações e o cansaço dos docentes diante dos percalços e entraves existentes, como a falta de motivação e disposição que percebem em seus colegas, que podem ser fonte de desânimo para com o ambiente, o trabalho e a instituição. Neste sentido, quando não se tem a atenção de cuidar e promover o bem-estar desses indivíduos, o imenso prazer encontrado, pode, com o tempo, se diluir.</li> <li>Apesar de todas as potenciais insatisfações dos docentes pesquisados, elas não conseguem interferir no prazer que estes sentem em estar na instituição. Por outro lado, isto pode ser devido a uma peculiaridade da atividade docente.</li> </ul>

<p>reconhecem que não têm boa qualidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Com relação aos aspectos físicos e higiênicos, 51% dos docentes avaliam que não dispõem de uma estrutura de trabalho adequada (com destaque para o Centro de Direito). Sobre a conservação dos ambientes, há um considerável nível de insatisfação (61%) e novamente o Centro de Direito aparece como o menos favorecido. O Centro mais beneficiado é o de Tecnologia, provavelmente em função de recursos advindos de projetos e cursos de pós-graduação <i>lato-sensu</i>. 72% dos docentes avaliam como péssima ou ruim a qualidade dos banheiros e bebedouros do Campus. Por sua vez, a estrutura de alimentação não atende às necessidades dos docentes, não havendo muitas opções de restaurantes e lanchonetes, que são caros e a comida não é muito boa. O Centro mais insatisfeito com este quesito é o de Direito, por ser o único localizado fora do Campus. Já a estrutura de serviços (bancos, correios e farmácias) atendem bem às necessidades dos docentes, com exceção do Centro de Direito, pela dificuldade de deslocamento dos docentes.</li> <li>• No entanto, indagados sobre o prazer de estar na UFPB, 82% dos docentes afirmam sentir muito prazer. Apenas 4% nunca o sentem.</li> <li>• Percebeu-se que as gerações mais novas (idade entre 30 e 40 anos), não estão com tanta predisposição para enfrentar ou suportar os problemas da Instituição.</li> </ul>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### 6.2.2. – Apresentação dos dados coletados nos anais do EnEO

**Artigo 1:** *Feedback na Qualidade de Vida no Trabalho em Organizações de Saúde*

**Autores:** Enéas Lara Pereira de Araújo

Departamento de Administração/Universidade de Brasília-UnB

**Veiculação:** EnEO, 2002, Recife, EnEO 39

**Resumo Original:** Este artigo discute os resultados relacionados com o *feedback*, um dos fatores relacionados com a Qualidade de Vida no Trabalho, do modelo Job Diagnostic Survey (JDS) de Hackman e Oldham (1975), em pesquisa realizada em duas organizações

de saúde, localizadas na cidade de Linhares, Espírito Santo, Brasil. Aborda o problema do *feedback* na literatura da Psicologia e da Administração, buscando mostrar a sua interferência nas organizações quanto à motivação dos profissionais e a sua importância na imagem e eficácia das empresas. Apóia-se nos resultados de uma pesquisa que envolveu a aplicação de 393 questionários, sendo 253 no Hospital Talma Drumond Pestana (organização pública) e 140 no Hospital Rio Doce (organização privada). Os resultados mostram que o nível de *feedback* sobre o desempenho recebido pelos respondentes, dos seus superiores, colegas e clientes, na segunda organização, é significativamente superior ao existente na primeira.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
<i>Feedback</i> e qualidade de vida no trabalho	Araújo (2001) Barbosa (1997) Champoux (1996) Gonçalves (1987) Hackman e Oldham (1975) Honório (1998) Krech e Cruthfield (1974) Macedo (1990) Megginson et al. (1998) Moraes e Kilimnik (1989) Morgan (1996) Moscovici (1985) Noe (1996) Paiva (1999) Quirino e Xavier (1987) Ramos (1995) Rodrigues (1989) Sant'Anna (1998) Santos (1999) Ziemer (1996)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Avaliar o processo de <i>feedback</i> como uma das variáveis para a análise da qualidade de vida no trabalho, em duas organizações de saúde do Estado do Espírito Santo, uma pública e outra privada.	Demonstrar a percepção sobre QVT de empregados da área de saúde, segundo os modelos de organização pública e privada, e segundo os setores em que trabalham, técnico (médicos, enfermeiros e afins) ou administrativo.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Descritivo - Pesquisa quantitativa e	- Universo: 501 funcionários no total (346 no	Hospital Talma Drumont Pestana	Questionário com o instrumento <i>Job</i>	- Estatística descritiva - Análise de

<i>qualitativa</i> - <i>Estudo de caso</i>	público e 155 no privado) - Amostra: 393 no total (253 no público e 140 no privado). Não foi apontado o critério de escolha.	(organização pública) e Hospital Rio Doce (organização privada), localizados em Linhares-ES.	<i>Diagnostic Survey</i> – JDS (Hackman e Oldham, 1975)	<i>cluster</i>
-----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	----------------

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), instrumentalizado pelo *Job Diagnostic Survey* (JDS).

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O nível de <i>feedback</i> externo sobre o desempenho recebido pelos respondentes, dos seus superiores, colegas e clientes, é significativamente superior no hospital privado.</li> <li>• A partir da análise de correlação dos dados encontrados para a QVT, dentre as dezenove variáveis pesquisadas no modelo, o <i>feedback</i> extrínseco foi a que apresentou o mais baixo valor em toda a pesquisa.</li> <li>• De acordo com os resultados da análise de <i>cluster</i>, em que o primeiro grupo da análise foi o de <i>feedback</i>, demonstrou-se o grau de homogeneidade desta variável.</li> <li>• A variável <i>feedback</i> é explícita na interferência na QVT da população pesquisada.</li> <li>• Os relatos dos respondentes mostram a estreita ligação entre <i>feedback</i> e ansiedade. O trabalhador parece necessitar do reconhecimento de outrem, sendo que o externo (extrínseco) é mais valorizado pelos trabalhadores que aquele fornecido pela própria tarefa executada (intrínseco).</li> <li>• A livre expressão dos trabalhadores sugere que existe maior <i>feedback</i> negativo no sentido de criticar a atividade executada e raramente é ressaltada a boa execução. Tal ação limita a amplitude do termo, reduzindo-o ao aspecto negativo, o que funciona inversamente, influenciando negativamente na motivação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os resultados sobre a escassez de <i>feedback</i> extrínseco alerta para a dificuldade dos grupos pesquisados em fornecer informações precisas sobre o desempenho dos colegas de trabalho. Há uma insatisfação dos empregados das duas organizações, por ignorarem como estão desempenhando suas tarefas.</li> <li>• Espera-se que a gravidade proveniente da falta de <i>feedback</i> venha a ser motivo de estudo e constante investimento e relevância nas organizações.</li> <li>• Sendo o <i>feedback</i> a variável mais significativa da pesquisa, de acordo com as análises estatística e de <i>cluster</i>, uma sugestão é considerar a necessidade de se desenvolver estudos científicos sistematizados sobre o tema, com o intuito de se obter na academia respaldo científico sobre as interferências desta variável nos mais diversos aspectos que envolvem o sucesso da organização.</li> <li>• Outra sugestão é o desenvolvimento de estudos que estabeleçam a relação de <i>feedback</i> e motivação, já que a livre expressão na pesquisa suscitou respostas que sugerem tanto falta de <i>feedback</i> e motivação.</li> <li>• A prática de fornecer <i>feedback</i> nas organizações pode tornar mais palpável a atividade do trabalhador, dando-lhe senso de direção, além do papel social de inseri-lo num grupo, fazendo-o sentir-se aceito. As organizações de</li> </ul>

	saúde pesquisadas necessitam adotar o <i>feedback</i> como política.
--	----------------------------------------------------------------------

**Artigo 2:** *Qualidade de Vida no Trabalho: o que Pensam os Trabalhadores a Respeito da Privatização e de seus Impactos na QVT?*

**Autores:** Simone Costa Nunes

Lúcio Flávio Renault de Moraes

Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração - CEPEAD/FACE/UFMG/PUC-MG/FUNCESI

**Veiculação:** EnEO, 2002, Recife, EnEO 40

**Resumo Original:** Este trabalho refere-se a um estudo de caso realizado em uma ex-estatal onde buscou-se conhecer a influência da privatização nas variáveis de qualidade de vida no trabalho (QVT) baseadas no modelo de Westley. Procurou-se apresentar as justificativas dadas para as privatizações de empresas e, mais especificamente, da organização pesquisada, segundo a percepção de seus empregados. São apresentados os impactos gerados pela privatização na qualidade de vida dos trabalhadores e a visão dos mesmos quanto à influência da privatização no que tange às alterações sofridas pela empresa e às mudanças ocorridas na QVT. Por fim, são relatadas algumas das mudanças pelas quais passou a empresa, à guisa de conclusão. O tema QVT foi assim explorado à luz da privatização de uma empresa, visando-se conhecer as modificações ocorridas depois que a organização foi privatizada.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Por que privatizar: argumentação teórica	Guerra e Ferraz Neto (1991) Guido (1998) Leite (1997) Pinheiro e Giambiagi (1992) Pinheiro e Oliveira F <sup>o</sup> (1991) Salama (1993) Savas (1987) Silva (1997) Tomei e Braunstein (1993)	
Qualidade de vida no trabalho	Bowditch e Bueno (1992) Huse e Cummings (1985) Moraes et al. (1991) Westley (1979)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Conhecer a opinião dos trabalhadores de uma empresa privatizada a respeito da influência da privatização nas variáveis de QVT, apresentando-se as justificativas dadas para as privatizações de empresas, e mais especificamente, da organização pesquisada.	Apresentar os impactos gerados pela privatização na qualidade de vida dos trabalhadores e a visão dos mesmos quanto à influência da privatização no que tange às alterações sofridas pela empresa e às mudanças ocorridas na QVT.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Pesquisa qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo não quantificado: gerentes e cargos administrativos. - Amostra não-probabilística por conveniência: 157 respondentes, com pelo seis anos na empresa	Ex-estatal do ramo de mineração (nome fictício: Delta) 3 diretorias pertencentes à área de minério, que atuam em 9 cidades mineiras.	- Questionário com perguntas fechadas e abertas, com 29 indicadores de QVT de Westley (1979)	<i>Estatística descritiva</i>

#### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Foi utilizado o modelo de Westley (1979), com as 29 variáveis de QVT.

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionados sobre perdas e ganhos com a privatização da empresa, 18,6% dos trabalhadores pesquisados consideraram que houve ganhos e perdas simultâneas, 20,7% afirmaram que houve ganhos, 48,6% consideraram que houve perdas e 12,1% afirmaram que não houve nem perdas nem ganhos.</li> <li>• A análise global dos indicadores de QVT após a privatização permitiu observar que das 29 variáveis analisadas, 20 apresentaram alterações significativas, sendo que 19 para pior e uma para melhor, outras 9 não sofreram alterações significativas.</li> <li>• As alterações nas variáveis para pior foram: salário, remuneração justa, assistência médica, auxílio-alimentação, previdência privada, condições físicas no ambiente de trabalho, condições de trabalho, ritmo de trabalho, carga horária, segurança no emprego, atuação sindical, <i>feedback</i> extrínseco, liberdade de expressão, valorização do cargo, realização pessoal, desenvolvimento pessoal, desenvolvimento profissional,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversos achados no presente estudo encontraram correspondência em outros estudos desenvolvidos em empresas que foram privatizadas, como a Acesita, Celma e Usiminas, levando à inferência de que todas elas passam por processos de reestruturação semelhantes após sua transferência para a iniciativa privada, visando adequar-se à sua nova realidade e ao redirecionamento dado por seus novos gestores.</li> <li>• Assim, pode-se concluir que parece ser prática comum a preparação das estatais para a sua privatização, sendo que algumas alterações começam a ocorrer na empresa alguns meses ou mesmo anos antes, visando torná-las mais competitivas e atraentes para o mercado. Algumas medidas são adotadas nesta fase, tais como o aumento de produtividade e a diminuição de custos, sendo privilegiados a redução do quadro efetivo de pessoal e o enxugamento da estrutura organizacional.</li> </ul>

<p>identidade com a tarefa e valor pessoal reconhecido.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A única variável que demonstrou alteração para melhor foi a de responsabilidade. As demais não sofreram alterações significativas depois da privatização, a saber: seguro de vida, relacionamento com a chefia, <i>feedback</i> intrínseco, nível de desafio, criatividade, variedade de tarefas, participação, autonomia e relacionamento interpessoal.</li><li>• Indagados sobre se as mudanças ocorridas no trabalho e na QVT, após a privatização, haviam sido em decorrência dessa, 55,3% consideraram que sim, e 44,7% consideraram que não, que as alterações teriam ocorrido mesmo que a empresa não tivesse sido privatizada.</li><li>• Após a privatização, a Delta realizou uma série de mudanças tais como a alteração em sua estrutura organizacional, tendo sido extintas as superintendências e criadas quatro áreas de negócios, redução de cerca de 29,8% do seu quadro efetivo de pessoal, novo plano de cargos e salários com ênfase na participação de lucros, redução do auxílio-educação, corte de médicos e hospitais credenciados, extinção da reserva para contribuição à comunidade local e do programa de visitas à empresa. Também averigou-se aumento de acidentes de trabalho e redução em atividades culturais/sociais.</li><li>• Apesar dos ganhos ou perdas que a privatização possa ter trazido para seus empregados, a maior parte dos pesquisados (cerca de 81%) é favorável ao fato de a Delta ter sido privatizada, por considerar que empresa tem necessidade de ser mais eficiente, acompanhando os níveis internacionais de competitividade.</li><li>• Ainda assim, os relatos dos pesquisados mostraram que os mesmos sentiram a perda da estabilidade, o que gerou o crescimento do medo e da ansiedade, aumentando também o estresse e a tensão, combinados a um maior nível de cobranças e exigências, aumento do volume de trabalho e aceleração do ritmo.</li></ul>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### 6.2.3. – Apresentação dos dados coletados nos anais do EnGRP

**Artigo 1:** *O que Existe sob o Plácido Manto da Qualidade de Vida no Trabalho? Revelações sobre seus Recursos Retóricos e de Modo de Operação Ideológica Através de um Caso Ilustrativo*

**Autores:** Débora Coutinho Paschoal Dourado

Cristina Amélia Pereira de Carvalho

Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal de Pernambuco - PROPAD/DCA/CCSA/UFPE

**Veiculação:** EnGPR, 2007, Natal, EnGPR 22

**Resumo Original:** O presente artigo teve por objetivo revelar os interesses organizacionais subjacentes à lógica organizacional da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para tanto, fez uso da técnica de Análise Crítica do Discurso (ACD) sobre o Programa de QVT da organização ALPHA. Categorias discursivas serviram de base para a operacionalização da análise crítica do discurso e possibilitaram identificação de que o discurso da QVT utiliza recursos retóricos ideologicamente operados. A técnica possibilitou desvendar que o discurso de QVT, na organização ALPHA, configura-se como uma maneira eficaz de se ocultar a dominação presente na relação trabalhador/empresa, no sentido de buscar participação e comprometimento do trabalhador na solução dos efeitos negativos acumulados do seu trabalho sobre seu desempenho.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
O discurso e a análise crítica do discurso	Fairclough (2000 e 2001) Gill (2000) Godoi (2005) Misoczky (2005) Olivo e Misoczky (2003) Resende e Ramalho (2006)	Widdicombe (1993)
Comportamento do indivíduo na organização	Arendt (2003) Chouriaraki e Fairclough (1999)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Revelar os interesses organizacionais subjacentes à lógica organizacional da qualidade de vida no trabalho (QVT), através da aplicação de análise crítica do discurso (ACD) ao Programa de QVT da organização Alpha. Para tal, utiliza o enquadre para ADC de Chouriaraki e Fairclough.	A análise crítica do discurso possibilita desvendar como esse oculta a dominação presente na relação empresa/trabalhador. Também permite compreender de que maneira tal discurso visa conseguir a participação e o comprometimento do trabalhador na solução dos efeitos negativos acumulados do trabalho na empresa.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados

<b>Sujeitos</b>				
- Estudo crítico com aplicação da técnica de análise crítica do discurso	Não se aplica	Empresa Alpha (nome fictício), atuante no setor de transportes urbanos no estado de Pernambuco Foco: PQVT	- Aplicação de categorias discursivas para operacionalizar a análise - Entrevista com profissionais da empresa	- Análise crítica do discurso (ACD) sobre dados secundários do PQVT da empresa - Esquema de categorias

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Não fez uso desta dimensão.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da análise estrutural do discurso, pode-se observar que o PQVT da empresa Alpha faz uso de uma modalidade impositiva; é repleto de pressuposições; apresenta um estilo persuasivo que alude implicitamente à relação de poder; e busca a legitimação das ações através de ferramentas que tornam genérica a responsabilização (nominalização e transitividade).</li> <li>• No tocante à análise interacional, conclui-se que o discurso faz uso de jogo retórico, ora centrado nos indivíduos, ora nos resultados organizacionais, num movimento de articulação e construção constantes.</li> <li>• Fica clara a ação manipuladora do discurso da QVT. Trata-se de uma maneira eficaz de ocultar a dominação presente na relação trabalhador/empresa, no sentido de buscar sua participação e seu comprometimento com a solução dos efeitos negativos de seu trabalho, que se acumulam e comprometem seu desempenho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A aplicação do modelo proposto por Chouriaraki e Fairclough para a análise crítica do discurso mostrou-se bastante instrumental para a compreensão dos propósitos subjacentes à lógica organizacional da QVT, no contexto da empresa Alpha.</li> </ul>

**Artigo 2:** *Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Comissários de Bordo no Brasil*

**Autores:** Eduardo de Camargo Oliva - Programa de Mestrado em Administração/Universidade Municipal de São Caetano do Sul/Universidade São Marcos - IMES/USM

Adriana Ruiz Antunes - Programa de Mestrado em Administração/Universidade Municipal de São Caetano do Sul - IMES

**Veiculação:** EnGPR, 2007, Natal, EnGPR 48

**Resumo Original:** O objetivo deste trabalho é identificar a satisfação percebida pelos Comissários de Bordo no Brasil com relação à qualidade de vida no trabalho. Os assuntos que lastrearam este artigo foram: a qualidade de vida no trabalho, o sentido do trabalho, a satisfação no trabalho, a gestão de Recursos Humanos, o surgimento da profissão e suas doenças específicas e a Regulamentação Trabalhista (1984), cujos conceitos centrais foram utilizados na análise dos dados coletados. Esta pesquisa é exploratória, assumindo a forma de um levantamento, sendo que o universo pesquisado é composto por 5.135 Comissários de Bordo. A amostra foi de 262 questionários que foram aplicados para funcionários das três maiores empresas aéreas nacionais. O tratamento estatístico foi feito através do SPSS 14.0, com o qual foi realizada a Análise Fatorial Exploratória, além de testes para identificação se diferentes grupos pensavam da mesma maneira. Os resultados encontrados apontam que os entrevistados foram positivos em suas respostas e que, apesar da crise que a indústria da aviação vem enfrentando, os profissionais sentem orgulho da empresa em que trabalham. No geral, os profissionais mais jovens e com até um ano de empresa estão mais satisfeitos. O resultado mais importante desta pesquisa é que a remuneração é um fator imprescindível para estes profissionais.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Motivação e satisfação no trabalho, gestão de recursos humanos	Bergamini e Coda (1990) Levy-Leboyer (1994) Mitchell, Holtom e Lee (2001) Sievers (1990) Vieira e Barbosa (1999) Wood e Wall (2002)	
Qualidade de vida no trabalho	Fernandes (1996) Limongi-França e Rodrigues (2002) Rodrigues (2002) Walton (1973)	
Profissão de comissário de bordo	Appelbaum e Fewster (2003) Flin, O'Connor e Mearns (2002) Gill (2004) Risques (2003)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Identificar a satisfação profissional percebida pelos comissários de bordo no Brasil, com relação à qualidade de vida no trabalho. Secundariamente, objetiva-se descobrir o tipo de tratamento que as organizações neste ramo de atividade proporcionam, e verificar se o sentido de trabalho nesta profissão se perdeu.	Tendo em vista a valorização que se tem dado à qualidade de vida no trabalho pela administração moderna, existe o interesse em estudar a seguinte questão: "qual a satisfação percebida pelos comissários de bordo no Brasil com relação à qualidade de vida no trabalho?"

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Exploratório (do tipo levantamento) - Pesquisa qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo: 5.135 comissários de bordo no Brasil, em companhias áreas de jato - Amostra por conveniência: 262 comissários (no total, das três empresas pesquisadas)	Três maiores empresas aéreas no Brasil (não identificadas), que voam em jato	- Questionário com 52 perguntas fechadas e 5 dissertativas, baseadas no Modelo de QVT de Walton (1973) - Entrevistas e <i>focus group</i> com profissionais da área	- Estatística descritiva - Uso do programa Statistical Package for the Social Science - SPSS 14.0 - Alpha de Cronbach - Testes de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis

#### **UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT**

Utilizou o Modelo de Walton (1973), com as oito dimensões de QVT.

#### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>De uma maneira geral, os comissários de bordo foram otimistas em relação à satisfação com a profissão e com sua QVT. Com relação ao tratamento dado pelas empresas aos funcionários, identificou-se que existe comunicação, os comissários têm orgulho das empresas, existe responsabilidade social para com os funcionários, respeito pelo produto ofertado, existe treinamento e a remuneração é boa. Com relação ao sentido do trabalho, nota-se que nesta profissão ele não se perdeu, os comissários sabem claramente qual a sua principal função a bordo – técnico de segurança.</li> <li>Utilizando-se o método Equamax do SPSC, aplicado para relacionar as assertivas constantes do questionário, foram encontrados oito fatores de QVT, por ordem decrescente: remuneração, saúde física e mental, clareza para as regras e escalas de vôo, segurança física, oportunidades de crescimento, tempo livre, escala de vôo e respeito ao cidadão. Todos encontraram correlação com as dimensões do Modelo de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com relação à confiabilidade da pesquisa, na qual foi aplicado o coeficiente Alpha de Cronbach nos fatores, todos ficaram acima de 0,5, com exceção do fator relacionado à escala de vôo. Sugere-se que em outros trabalhos a inclusão dessas assertivas sejam reconsideradas, dada a falta de confiabilidade de consistência interna da escala.</li> </ul>

Walton. Mas das oito dimensões presentes neste modelo, dois critérios não foram encontrados com a análise fatorial: uso e desenvolvimento de capacidades e relevância social da vida no trabalho.

- Ficou perceptível a importância do primeiro fator para os comissários: a remuneração. Considerando-se a média salarial da população brasileira, a média salarial dos comissários de vôo é alta, pois para este profissional não é exigido o nível superior.
- Apresentando as diferenças encontradas entre grupos da amostra, identifica-se que a percepção de QVT entre os homens é maior. As pessoas que possuem nível superior mostraram-se menos satisfeitas, e observa-se que o grupo mais jovem (entre 18 a 24 anos), apresenta uma satisfação maior, bem como os que têm menor tempo na carreira (até um ano). Tendo como variável a empresa em que trabalha, houve diferenças na percepção de QVT, sendo mais alta em uma das empresas, que se encontra em atual situação de crescimento.
- Indagados sobre o real significado da profissão de comissário, obteve-se 82% de respondentes que a identificam como segurança, mostrando que os comissários sabem da importância e da responsabilidade de sua profissão.
- Perguntados sobre o que realmente os motiva nesta profissão, o tópico facilidades da profissão está em primeiro lugar, com 67% das respostas dos comissários. Este tópico envolve conhecer o Brasil e outros países, ficar em hotéis bons, fazer turismo enquanto se trabalha, não ter rotina e horário fixo de trabalho etc. O segundo tópico de motivação representa-se pela compensação financeira (33%), e o terceiro está ligado à realização pessoal, com 29% de concordância.
- A terceira questão aberta referiu-se à identificação das principais funções a bordo, em que segurança e atendimento aos passageiros obtiveram 88,5% das respostas.
- Questionados sobre se o trabalho é capaz de facilitar o atendimento de seus

<p>objetivos e valores, apenas 20% responderam positivamente (provavelmente muitas pessoas não entenderam esta pergunta, e o resultado ficou distorcido).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por fim, indagados sobre a palavra que mais representa o significado de qualidade de vida na profissão, as três maiores citações foram: segurança de v<sup>o</sup>, remuneração e realização pessoal.</li> </ul>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 3:** *A Percepção de Servidores quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho: Novas Preocupações para Velhos Problemas?*

**Autores:** Tania Nobre Gonçalves Ferreira Amorim

Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal de Pernambuco - PROPAD/DCA/CCSA/UFPE

**Veiculação:** EnGPR, 2007, Natal, EnGPR 63

**Resumo Original:** O tema qualidade de vida no trabalho vem chamando a atenção de estudiosos nos últimos anos, por interferir no desempenho organizacional, rotatividade de pessoal, absenteísmo e custos do trabalho. Várias organizações criaram programas de QVT, buscando manter níveis de comprometimento e clima organizacional favoráveis ao desempenho e resultados almejados. O presente trabalho é resultado de uma pesquisa que buscou conhecer os pressupostos da qualidade de vida para o trabalhador de uma organização pública, o Ministério Público do Estado de Pernambuco - MPPE. Foram estudados os principais aspectos que influenciam nas condições de vida e trabalho, além de aspectos que influenciam na dinâmica profissional dos trabalhadores, buscando avaliar o nível de qualidade de vida percebido pelos seus servidores públicos. Apesar de ainda não ter sido implantado um programa estruturado de QVT no MPPE, foram identificadas ações desenvolvidas pela administração neste sentido, e foi detectada uma percepção positiva quanto ao nível QVT percebido pelos servidores, em especial, em relação às condições e jornada de trabalho, além da natureza do trabalho realizado. No entanto, em relação aos instrumentos de trabalho e remuneração, detecta-se uma necessidade de ajustes por parte da alta administração.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Qualidade de vida no trabalho e a importância de desenvolver programas de QVT	Amorim, Freitas e Barros F <sup>o</sup> (2003) Bastos, Souza e Costa (2006) Bezerra (2006) Fernandes (1996) Filho (2001) Limongi-França (2004) Limongi-França e Rodrigues (2002) Paiva (2001) Santos (2005) Silva (2005) Tachizawa, Ferreira e Fortuna	Nadler e Lawler (sem data) Hackman e Oldham (sem data) Walton (sem data)

	(2004)	
Administração de recursos humanos	Bohlander (2003) Milkovich e Boudreau (2000) Vergara (1997)	

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Avaliar o nível de qualidade de vida percebido pelos servidores públicos do Ministério Público do Estado de Pernambuco, pesquisando os principais aspectos que influenciam na dinâmica profissional dos trabalhadores.	O Ministério Público do Estado de Pernambuco ainda não implantou um programa estruturado de QVT, e não desenvolveu estudos que forneçam informações relativas aos aspectos físicos, psicológicos e motivacionais dos servidores, objeto desta pesquisa.

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Exploratório - Pesquisa qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo: 442 servidores no total (167 efetivos e 275 à disposição) - Amostra por conveniência: 45 servidores no total ( 25 efetivos e 20 à disposição), das Diretorias de Recursos Humanos e Informática	Ministério Público do Estado de Pernambuco – MPPE (3 unidades localizadas na capital, Recife)	Questionário auto-explicativo, com perguntas fechadas, algumas permitindo justificativa	<i>Estatística descritiva</i>

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Não fez uso desta dimensão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apesar de ainda não ter sido implantado um programa estruturado de QVT no MPPE, foram identificadas ações desenvolvidas pela administração neste sentido. E foi verificada uma percepção positiva quanto ao nível de QVT pelos servidores, em especial, em relação às condições do ambiente e à jornada de trabalho, além da natureza do trabalho realizado. No entanto, em relação aos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Embora as chefias imediatas proporcionem aos servidores <i>feedback</i> de seu trabalho, o estabelecimento de um bom canal de comunicação reduziria o pequeno índice de insatisfação e melhoria da qualidade do trabalho.</li> <li>O MPPE enfrenta atualmente restrições orçamentárias, como os órgãos públicos no geral, e o nível de investimento necessário à política de</li> </ul>

<p>instrumentos de trabalho e remuneração, verificou-se um nível razoável de insatisfação.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detalhando os resultados encontrados, em relação às condições do ambiente de trabalho, a maioria dos respondentes se encontra satisfeita, exceto pelo tamanho reduzido das salas em relação ao contingente de servidores. A limpeza das salas e dos banheiros foi considerada bastante satisfatória, bem como a qualidade da água (62% de aprovação).</li> <li>• Quanto aos instrumentos de trabalho, a distribuição dos computadores, em termos quantitativos, foi considerada insatisfatória por 53% dos servidores, em termos qualitativos, 40% consideram regular, 15% ruim e 2% muito ruim. Os materiais de expediente foram considerados ruins por 31% e muito ruins por 55%. A ergonomia relativa aos móveis atende bem às necessidades dos servidores (60% considera boa).</li> <li>• A jornada de trabalho (30 horas semanais, em expediente corrido), apresentou uma satisfação bastante elevada (88%).</li> <li>• Quanto à remuneração, apresentou um dos mais baixos índices de satisfação: 51% regular e 24% ruim, e nenhum servidor a considera muito boa. Grande parte dos servidores (39,5%) desempenha outras atividades para complementar a renda mensal.</li> <li>• A natureza do trabalho foi avaliada positivamente. A variedade de tarefas foi considerada boa por 61%, e muito boa por 16%. A autonomia recebeu avaliação de boa por 61% e de muito boa por 18%. A oportunidade de desenvolvimento profissional foi avaliada como boa por 44% e muito boa por 20%. A equidade externa, em relação a salários recebidos em outros órgãos públicos para os mesmos cargos, foi avaliada como ruim e muito ruim por 35% e 9% dos pesquisados, respectivamente. A retroação (<i>feedback</i> extrínseco), foi avaliado como boa e muito boa por 86% dos servidores. E a identidade da tarefa recebeu avaliação de boa por 53%. Quanto á integração social, 41% dos pesquisados a</li> </ul>	<p>desenvolvimento do quadro de pessoal é prejudicado, chegando a provocar a saída de profissionais competentes da instituição. A solução para o impasse seria a melhor distribuição dos investimentos em recursos humanos, considerando a competência individual, a natureza do cargo, o nível de responsabilidade e as restrições e prioridades orçamentárias necessárias à manutenção dos objetivos institucionais.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A larga utilização de servidores à disposição, para suprir a carência de servidores efetivos, é uma forma emergencial de resolver o problema de quantitativo de pessoal, mas é prejudicial à imagem da instituição, uma vez que estes servidores podem ser requisitados pelo seu órgão de origem a qualquer momento.</li> <li>• A melhoria da qualidade de vida no trabalho para os servidores do MPPE exige criatividade para superar conflitos de interesse, e de distribuição de recursos entre suas unidades da capital e interior. Ações de acompanhamento da saúde, incentivos a atividades esportivas e de lazer, podem ser planejadas, para melhoria da QVT.</li> <li>• No entanto, as iniciativas de manter um bom ambiente de trabalho, com atividades que geram satisfação e algum grau de autonomia, relações positivas com as chefias e tudo o mais que envolve a saúde plena do servidor, não conseguirão produzir melhores resultados, sem a devida renovação do pessoal, e o equacionamento de problemas na área de cargos e salários dos servidores públicos.</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>consideram boa. O desenvolvimento de competências foi considerado bom por 52%, mas ruim e muito ruim por 22%, possivelmente devido à dissonância existente entre a qualificação profissional, que é alta, e a função desempenhada. Por sua vez, a relevância social do trabalho foi avaliada como de extrema importância (78% dos respondentes).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Em suma, problemas antigos relativos aos planos de carreira e remuneração do servidor público contribuem negativamente para a qualidade de vida e desempenho dos servidores do MPPE.</li> </ul>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 4:** *Alinhando Programas de Lazer e Qualidade de Vida à Estratégia Organizacional*

**Autores:** João Geraldo Campos  
Gabriela Gonçalves Silveira Fiates  
Fernando A Ribeiro Serra  
Ademar Dutra

Curso de Mestrado em Administração/Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL

**Veiculação:** EnGPR, 2007, Natal, EnGPR 189

**Resumo Original:** O artigo apresenta uma proposta de critérios para o desenvolvimento de programas de lazer e qualidade de vida alinhada à estratégia das organizações. Para o desenvolvimento do trabalho foram selecionadas as organizações que obtiveram Cinco estrelas no Ranking Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal do Guia Melhores Empresas para Você Trabalhar da Revista Exame / Você SA nos anos de 2003 e 2004. Inicialmente apresenta-se uma análise dos dados das organizações obtidos na pesquisa do Guia. A seguir, por intermédio de uma pesquisa descritiva, com uso de questionários, foram levantados alguns aspectos relativos à vinculação das estratégias para promoção de lazer e qualidade de vida com relação à estratégia organizacional. Duas das organizações estudadas apresentaram esta relação, embora não tenham sido detectados mecanismos para acompanhamento e avaliação dos resultados efetivos destas ações para o desempenho organizacional. Finalmente é apresentada uma proposta de critérios para o desenvolvimento de programas de lazer e, qualidade de vida em organizações, alinhados à estratégia organizacional.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL		
Perspectiva	Citação direta	Citação Indireta
Estratégia, desempenho organizacional e pessoas	Albuquerque (2002) Peteraf (1993) Prahalad e Hamel (1995) Proença (1999) Rumelt (1984) Serra e Lissoni (2006) Serra, Torres e Torres (2002)	
Qualidade de vida no	Bergeron (1982)	

trabalho e lazer nas organizações	Cabrera (2005) Fernandes (1996) Gomes (2005) Guest (1979) Hipólito e Reis (2002) Huse e Cummings (1985) Limongi-França (2002 e 2003) Marcellino (1999) Nadler e Lawler (1983) Nahas (2001) Ramalho (1999) Walton (1973) Westley (1979)	
-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

PROPOSTA DO ESTUDO	
Objetivo geral	Contribuição
Apresentar uma proposta de critérios para o desenvolvimento de programas de lazer e qualidade de vida nas organizações a partir do planejamento estratégico das organizações.	Levantamento de alguns aspectos relativos à vinculação das estratégias para promoção de lazer e qualidade de vida com relação à estratégia organizacional, para a elaboração da proposta EL-QVT (estratégia, lazer e qualidade de vida no trabalho)

METODOLOGIA UTILIZADA				
Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- Descritiva e explicativa - Pesquisa bibliográfica - Pesquisa qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo: 150 empresas do Guia - Amostra por conveniência: 9 empresas que obtiveram a classificação cinco estrelas no quesito equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, 4 participaram do estudo	Guia Melhores Empresas para Você Trabalhar da Revista Exame/Você S.A., dos anos 2003 e 2004. Participaram da pesquisa as empresas Centro Flora, Todeschini, Master e Randon (coligadas)	- Questionário semi-estruturado	- Descrição das características, critérios e vínculos, de dados secundários - Análise comparativa

UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT
Para a análise dos resultados do questionário encaminhado às empresas, bem como à elaboração da proposta, utilizou os modelos de Westley (1979), Walton (1973), Huse e Cummings (1985) e Nadler e Lawler (1983).

CONSIDERAÇÕES FINAIS	
Resultados Principais	Recomendações do Estudo
• Em relação aos resultados do Guia	• O estudo apresenta uma proposta de 11

<p>Melhores Empresas para Trabalhar, os quesitos que obtiveram menores resultados nas empresas pesquisadas foram: benefícios, seguido de ética e cidadania e desenvolvimento profissional. Há um consenso entre principais vantagens nessas empresas: ambiente agradável, clima organizacional, comunicação, bem-estar e qualidade de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre os diversos atrativos apresentados pelas empresas, destacam-se: participação nos resultados; subsídios em planos de saúde, educação dos colaboradores e familiares, pós-graduação e cursos de idioma e informática; programas de auxílio social aos familiares e de responsabilidade social; programas de previdência social e preparação para a aposentadoria; centros sociais; espaços esportivos e subsídios para academia; espaços de lazer e terapias alternativas na empresa; projetos especiais para aniversariantes e datas temáticas; e horário flexível.</li> <li>• Com relação às maiores desvantagens apontadas pelos colaboradores das empresas, destacam-se dificuldade de crescimento na empresa, alta carga horária, diferenças no reconhecimento financeiro e falta de um plano de aposentadoria.</li> <li>• Todas as quatro empresas (Centro Flora, Todeschini, Máster e Randon) utilizam o planejamento estratégico como ferramenta de elaboração da estratégia organizacional. Entretanto, apenas a Todeschini aborda formalmente aspectos de QVT em seu planejamento estratégico.</li> <li>• Em relação ao planejamento e condução do programa de qualidade de vida, observou-se que o setor de Recursos Humanos é o responsável em três das empresas, e em uma delas, cada setor é responsável por colaborar com ações de QVT.</li> <li>• As empresas avaliadas não diferenciam as atividades de qualidade de vida em função do nível hierárquico, mostrando que ações desta natureza devem abranger toda a organização.</li> <li>• Quanto à percepção de influência das ações de qualidade de vida no resultado</li> </ul>	<p>critérios para o desenvolvimento de programas de lazer e qualidade de vida para as organizações, com base no referencial teórico da temática e a análise dos dados apresentados:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inserção da variável qualidade de vida no planejamento estratégico da organização de forma explicitada</li> <li>2. Inserção da variável qualidade de vida na política de gestão de pessoas</li> <li>3. Diagnóstico de interesses e necessidades: colaborador – organização – sociedade</li> <li>4. Diferenciação dos benefícios proporcionados pela organização a seus colaboradores</li> <li>5. Critérios para o desenvolvimento das ações de lazer pelos colaboradores (separadas em atividades físicas, esportivas, manuais, intelectuais, artísticas, sociais, turísticas e interativas).</li> <li>6. Mecanismos de motivação para o desenvolvimento das ações de lazer e qualidade de vida</li> <li>7. Adequação das ações de acordo com o nível hierárquico</li> <li>8. Identificação do investimento orçado ao programa</li> <li>9. Medição dos resultados do programa</li> <li>10. Comparação dos resultados do programa com os resultados da organização</li> <li>11. Visibilidade aos programas e aos resultados para a organização e para a sociedade.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cabe um alerta às organizações que utilizarem este estudo e seus critérios para o desenvolvimento de programas de lazer e qualidade de vida em organizações – EL-QVT (estratégia, lazer e qualidade de vida no trabalho), para que tenham cuidado no que tange: ao efeito novidade, a modismos gerados na organização no desenvolvimento de determinada ação de lazer, à não vinculação das ações propostas com a estratégia organizacional, e à não participação do nível estratégico ou das posições de lideranças nas ações propostas no Programa.</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>da organização, podem ser observados distintos pontos de vista entre as empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para avaliar os resultados das práticas desenvolvidas, as empresas utilizam pesquisas de clima organizacional (Centro Flora e Todeschini), indicadores específicos (Todeschini) e indicadores externos (Random e Máster), numa frequência que varia de mensal (Todeschini), anual (Random e Máster) a bi-anual (Centro Flora).</li> <li>• Quanto à importância relativa das práticas de qualidade de vida, a Todeschini prioriza a gestão participativa, a Random e Máster a preparação para a aposentadoria, a prevenção ao uso de drogas e o projeto Viver bem com a Vida. Para a Centro Flora, todas as práticas possuem pesos importantes.</li> <li>• Somente a Random e a Máster explicitam os valores investidos em programas de QVT (R\$ 300 mil/ano). A Centro Flora não informou e a Todeschini não mensura este valor.</li> <li>• Todas as empresas valorizam a participação do nível estratégico em programas de QVT e atividades de lazer.</li> <li>• Sobre o motivo que levaram as empresas a participar do Guia, a Máster e a Random mostraram-se mais pragmáticas, afirmando que participam buscando avaliar as suas práticas de gestão de pessoas em relação às demais organizações.</li> <li>• Pode-se observar deficiências nas medições dos resultados efetivos e no desenvolvimento formal de diretrizes para os programas de lazer e qualidade de vida nas organizações, alinhadas à estratégia organizacional.</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 5:** *Qualidade de Vida e Estresse Gerencial pós “Choque de Gestão”: o Caso da COPASA-MG*

**Autores:** Kely Cesar Martins de Paiva - Faculdade Novos Horizontes/Universidade FUMEC - UNIHORIZONTES

João Henrique Soares do Couto - Universidade FUMEC

**Veiculação:** EnGPR, 2007, Natal, EnGPR 218

**Resumo Original:** O objetivo desta pesquisa foi descrever e analisar o corpo gerencial de uma empresa pública no que diz respeito às variáveis de qualidade de vida no trabalho e de estresse ocupacional, tendo em vista o contexto de reestruturação produtiva e seus

multivariados impactos nas atividades dos gestores e nos significados atribuídos a essas experiências de trabalho, Implicando em desgastes à saúde dos indivíduos. Procedeu-se a uma pesquisa descritiva, de enfoque quantitativo e qualitativo. Note-se que 96 dos 144 gestores responderam ao questionário, principal instrumento de coleta de dados. De uma maneira geral, a qualidade de vida dos pesquisados apresenta-se com níveis satisfatórios. Procedendo-se a uma análise conjunta dos resultados, aponta-se para uma realidade de estresse. Assim sendo, a estruturação de políticas e práticas de gestão de pessoas mais abrangentes se faz necessária para a identificação, a desmistificação e o monitoramento do estresse ocupacional entre os gerentes da empresa, passando por pesquisas mais específicas de diagnóstico. Percebe-se que tais atividades são recursos adjacentes à reestruturação produtiva em curso, pois referem-se à gestão da força de trabalho e à mediação de conflitos.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Função gerencial	Aktouf (2005) Álvares (2005) Barnard (1971) Braverman (1981) Castro et al. (2002) Davel e Melo (2005) Drucker (1967) Fayol (1990) Grum (1995) Hill (1993) Katz (1986) Likert (1971) Lima Filho e el. (2005) McClelland (1987) Melo (1999) Melo et al. (2005) Mintzberg (1986) Morgan (1996) Motta (1995) Pereira et al. (2003) Rodrigues (1991) Rouleau (2000 e 2005) Shein (1994) Simon (1965) Taylor (1970) Tohá e Solari (1997) Von Sperling (2002) Weber (1946)	
Qualidade de vida no trabalho	Berndt e Coimbra (1995) Davis e Werther (1983) Hackman e Oldham (1975) Huse e Cummings (1985) Lippitt (1978) Moraes e Kilimnik (1996) Nadler e Lawler (1983) Thériault (1980)	

	Walton (1973) Westley (1979)	
Estresse ocupacional	Albrecht (1979) Aldwin et al. (1981) Cooper et al. (1988, 1995 e 1996) Cummings e Cooper (1979) Dewe (1992) Friedman e Rosenman (1974) Goldberg (1978) Jamal (1990) Moraes e Kilimnik (1994) Rotter (1966) Selye (1946 e 1974)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Descrever e analisar o corpo gerencial de uma empresa pública no que diz respeito às variáveis de qualidade de vida no trabalho e de estresse ocupacional, tendo em vista o contexto de reestruturação produtiva e seus multivariados impactos nas atividades dos gestores e nos significados atribuídos a essas experiências de trabalho, que implicam em desgastes à saúde dos indivíduos.	Justifica-se analisar como se encontram os gestores da organização sob as óticas da qualidade de vida no trabalho e do estresse ocupacional, já que tais perspectivas poderão fornecer importantes contribuições, tanto de cunho prático como conceitual, principalmente nas instâncias social e individual destes profissionais, face ao novo ambiente em que se encontram.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Descritiva - Abordagem qualitativa e quantitativa - <i>Estudo de caso</i>	- Universo: 144 gestores no total - Amostra por conveniência: 96 concordaram em participar da pesquisa	Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA-MG (corpo gerencial)	- Questionário com três partes (principal) - Pesquisa documental - Observação direta	- Estatística descritiva

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>
Utilizou-se o modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), adaptado por Moraes e Kilimnik (1994).

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>

- Alguns dados demográficos merecem destaque: 92% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas do sexo masculino; 81% dos gerentes têm mais de 46 anos de idade, 50% estão há mais de 25 anos na empresa e 24% estão há mais de 12 anos no cargo. 65% da amostra mostrou-se sedentária, 62% ingerem bebida alcóolica (não caracterizando vício), 86 % não se consultaram no médico nos últimos três meses e ninguém tirou licença médica no mesmo período. Indagados sobre a frequência com que pensam em se demitir, 81% responderam que nunca, 18% raramente e 1% freqüentemente.
- De uma maneira geral a qualidade de vida dos pesquisados apresentou-se com níveis satisfatórios (a média geral dos resultados pessoais e de trabalho evidenciou que 93% dos gerentes possuem um elevado grau de satisfação, enquanto 8% possuem um grau médio). A única variável que teve um comportamento diferente das demais foi o significado da tarefa, apontada como mediana por 80% dos gerentes.
- Quanto ao estresse ocupacional, 58% dos questionados consideram elevadas as fontes de pressão e insatisfação na empresa, contra 42%, que os consideram baixas. Quanto aos fatores íntrossecos ao trabalho, 82% acreditam que sejam de baixa pressão, mas 18% os consideram elevados. Analisando o nível de pressão sob a ótica do papel gerencial, 56% consideram elevado este tipo de pressão, enquanto 44% consideram baixo. O nível de pressão dos relacionamentos interpessoais apresentou-se elevado para a maioria (81%). A estrutura e o clima organizacional foram considerados como elevados fatores de pressão para 72% dos gerentes. O nível de pressão da interface casa-trabalho (conciliação da vida pessoal com a profissional), mostrou-se elevado para 62% dos gerentes. A classificação da amostra pelo tipo de personalidade evidenciou que 54% dos gerentes se enquadram no tipo A, e 46% no tipo B. Quanto ao locus de controle, 74% possuem locus interno.
- Quanto aos sintomas físicos e mentais
- Em relação ao relacionamento interpessoal, que apresentou elevada fonte de estresse para os gerentes, é importante quesito a ser aprofundado pela COPASA, visando obter um diagnóstico mais preciso desta fonte de pressão, com o intuito de gerenciá-la.
- Como 62% dos gerentes estão propensos ao estresse, alerta-se que ações contra esse “mal” na empresa fazem-se necessárias, evitando assim que futuramente tais gestores sofram os males decorrentes deste infortúnio, prejudicando assim a produtividade da empresa.
- A análise conjunta dos resultados da pesquisa aponta para uma realidade de estresse: se os sintomas de estresse estão baixos, questiona-se por que a grande maioria dos gerentes os combate, ou seja, se o estresse praticamente não existe, não haveria razões para dele se defender.
- Uma atenção especial se faz necessária para a identificação, a desmistificação e o monitoramento do estresse ocupacional entre os gerentes da COPASA-MG. Isto pode se dar aliando-se esforços de pesquisa e aprendizagem no que tange a investigações mais específicas de diagnóstico e também comparativas, considerando-se gerentes e não gerentes, assim como outras organizações públicas do mesmo estado que passaram pelo processo de reestruturação e as de outros estados que implementaram mudanças semelhantes na gestão de seus recursos.
- Sugere-se à empresa, ainda, estruturar e implementar políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas para a minimização dos malefícios causados pelo “choque de gestão” nos indivíduos, que diz respeito tanto a gerentes como não gerentes e engloba ações primordialmente relacionadas a treinamento e desenvolvimento de pessoal, a avaliação funcional (desempenho, resultados e potencial), e a cargos e carreiras. Percebe-se que tais atividades são recursos adjacentes à reestruturação produtiva em

de estresse, 93% reporta ter boa saúde mental, e 100% boa saúde física. No entanto, verifica-se uma grande adoção de estratégias de combates/defesas contra o estresse (78% possuem um elevado nível de utilização de tais estratégias), usando as formas de distração, racionalização dos eventos do ambiente, gerência do tempo e apoio social.	organizações públicas, pois referem-se à gestão da força de trabalho e à mediação de conflitos.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artigo 6:** *Uma Viagem à Produção Científica em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos Anos 2001 a 2005: Estudo nos Anais do EnANPAD*

**Autores:** Jassio Pereira de Medeiros - Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Norte/Faculdade União Americana-UFRN/UNIAMERICANA

José Arimatés de Oliveira - Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

**Veiculação:** EnGPR, 2007, Natal, EnGPR 294

**Resumo Original:** O presente estudo se originou da dúvida relativa aos procedimentos metodológicos e processos discursivos adotados nos trabalhos que investigam a QVT. Baseou-se em uma análise documental e apresenta sua relevância na constatação de que existem lacunas na área de recursos humanos referentes a balanços críticos relacionados à produção científica sobre temas específicos como é a qualidade de vida no trabalho. Foram analisados 28 artigos publicados no ENANPAD, nos anos de 2001 a 2005. A investigação englobou, de acordo com a classificação de Bruyne, Herman e Schoutheete (1977), a análise das seguintes variáveis: (1) base epistemológica; (2) base teórica; (3) base morfológica. Em seguida, buscou-se conforme apontamentos de Gil (1991 e 1999), (4) traçar um perfil metodológico; para, depois, (5) levantar-se um padrão de referência; e a (6) demografia de autoria. Constatou-se que a maior parte dos trabalhos que vêm sendo desenvolvidos sobre QVT corresponde de fato a um estágio pouco avançado do desenvolvimento de uma disciplina científica, contribuindo para a edificação de um quadro conceitual amplamente descritivo que tem, no máximo, um poder de generalização empírica. Alguma evolução, todavia, tem sido percebida, quando observado o aumento do uso de metodologias quanti-qualitativas e uma maior diversificação de autores.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Pesquisa em ciências sociais	Bruyne, Herman e Schoutheete (1977)	
Produção acadêmica em Administração e áreas afins	Arkader (2003) Bastos (1989) Bertero, Caldas e Wood Jr. (1999) Bignetti e Paiva (1997 e 2002) Caldas, Onken e Tinoco (2005) Caldas, Tinoco e Chu (2003) Caldas, Tonelli e Lacombe (2002)	

	<p>Camargos, Coutinho e Amaral (2005)          Costa (2005)          Foremning et al. (2000)          Gonçalves, Gonçalves e Augusto (2003)          Gosling e Gonçalves (2004)          Hemais e Vergara (2001)          Hoppen et al. (1998)          Keinert (1994 e 2000)          Kirshbaum, Porto e Ferreira (2004)          Leal, Oliveira e Soluri (2003)          Ludmer et al. (2002)          Lunarde, Rios e Maçada (2005)          Macera e Botelho (2000)          Machado, Amboni e Cunha (1989 e 1990)          Machado, Cunha e Amboni (1988)          Martins (1993 e 1996)          Mattos (2002)          Paiva Jr. e Cordeiro (2002)          Passador, Canopf e Passador (2005)          Pedro Jr. E Loebel (2005)          Pegino (2005)          Perin et al. (2000)          Proença, Lopes e Meucci (2005)          Ramos, Silva e Sales (2004)          Rodrigues Filho (2004)          Roesch, Antunes e Silva (1997)          Siqueira (1988)          Theóphilo e Iudícus (2005)          Tonelli et al. (2003 e 2004)          Vieira (1998, 1999, 2000 e 2003)</p>	
Qualidade de vida no trabalho	<p>Carvalho e Souza (2003)          El-Auoar e Souza (2003)          Trist (1951)</p>	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
<p>Contemplar a avaliação dos trabalhos publicados no EnANPAD acerca do tema Qualidade de Vida no Trabalho nos anos de 2001 a 2005, com ênfase na análise das bases epistemológica, teórica e morfológica, assim como no levantamento de um perfil metodológico.</p>	<p>Existem lacunas na área de recursos humanos referentes a balanços críticos relacionados à produção científica sobre temas específicos como é a qualidade de vida no trabalho O estudo auxiliará os investigadores que pesquisam sobre QVT, contribuindo para a diminuição de estudos que não agregam novos conhecimentos para o tema.</p>

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>
------------------------------

Tipologia do estudo	Universo Amostra Sujeitos	Campo empírico	Instrumentos de coleta de dados	Análise dos dados
- <i>Descritivo-exploratório</i> - <i>Abordagem qualitativa e quantitativa</i>	- Universo: não apontado - Amostra: 28 artigos sobre a temática QVT, publicados nos anais da EnANPAD de 2001 a 2005	Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração - EnANPAD Foco: artigos publicados sobre QVT	- Pesquisa documental	- Categorização (codificação) de variáveis

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Não fez uso desta dimensão.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observou-se a predominância de artigos hipotéticos-dedutivos (82%), sob um quadro de análise tipológico, referenciado pelo positivismo (60%), com abordagem qualitativo-quantitativa (64%), e estudos descritivos (71%), predominando a técnica de levantamento de dados (<i>survey</i>).</li> <li>• Houve um aumento considerável de artigos nos últimos anos, e a maior parte destes corresponde a um estágio pouco avançado do desenvolvimento de uma disciplina científica, contribuindo para a edificação de um quadro conceitual amplamente descritivo que tem, no máximo, um poder de generalização empírica.</li> <li>• Todavia, há alguma evolução no que tange ao aumento do número de pesquisas quali-quantitativas, e uma maior dispersão dos autores que estão publicando sobre o tema.</li> <li>• Ainda são questionados alguns preconceitos vigentes em relação ao estudo de caso, tais como falta de rigor metodológico, dificuldade de generalização e um grande espaço de tempo a ser destinado à pesquisa. Estudos dessa natureza mostraram-se em declínio no período de 2002 a 2004, voltando a aumentar em 2005.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questiona-se até que ponto a diminuição da utilização de artigos como fontes pode afetar a atualidade do que está sendo pesquisado, considerando que o tempo estimado para uma publicação de livro é bem maior que o de um artigo, o que acaba tornando o conteúdo deste mais recente.</li> <li>• Quanto ao emprego do estudo de caso, recomenda-se que o pesquisador redobre seus cuidados no planejamento da pesquisa e em sua coleta de dados. No que se refere à dificuldade de generalização, também colocado como crítica ao estudo de caso, é posto que os propósitos desse tipo de estudo não são proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, a partir de procedimentos estatísticos, mas sim, expandir ou generalizar proposições teóricas.</li> <li>• Atenta-se que não foi alvo da investigação estudar em quais setores vêm se desenvolvendo tais pesquisas, assim como não foram feitas análises bibliométricas, nem se procurou avaliar o conteúdo teórico dos artigos, o que fica como sugestões para futuras pesquisas.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observa-se um número maior de trabalhos publicados no ano de 2002.</li> <li>• Dos 28 artigos analisados, 23 (equivalente a 82%), tomaram como base para seu estudo um modelo clássico de QVT já consagrado pela literatura.</li> <li>• Quanto às referências, verificou-se uma tendência de maior utilização de livros durante os quatro últimos anos e diminuição na utilização de artigos. Outros tipos de referências incluem relatórios de pesquisa, documentos, artigos publicados em jornais e revistas não científicas e, principalmente, dissertações e teses.</li> <li>• Analisando a publicação por instituição e os autores que apresentaram mais trabalhos no período, notou-se uma distribuição relativamente igualitária, despontando apenas a UFMG, com sete artigos, seguida pela UFRN e UFRGS, com três artigos cada, e a UCG e UFPE, com dois artigos.</li> <li>• Observa-se também uma tendência à publicação em conjunto, uma vez que apenas três trabalhos foram publicados por um único autor.</li> </ul>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Artigo 7:** *Qualidade de Vida no Trabalho em Equipes Multicontratuais: um Estudo em um Instituto de Pesquisas Tecnológicas*

**Autores:**

Renata Schirrmeister

Ana Cristina Limongi-França

Programa de Pós-Graduação em Administração/Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade/Universidade de São Paulo - PPGA/FEA/USP

**Veiculação:** EnGPR, 2007, Natal, EnGPR 489

**Resumo Original:** A partir do final do século passado, a competitividade do mercado de produtos e serviços impulsionou as organizações a buscar uma maior flexibilização em seus processos, conduzindo a novas formas de contratação de pessoas. A proposta deste estudo foi investigar como são as relações da qualidade de vida no trabalho em equipes com múltiplas formas de contratação. Foi realizado um estudo de caso em uma instituição de pesquisa tecnológica que opera com equipes de múltiplos vínculos. Foi aplicado um questionário auto-administrado obtendo-se uma amostra de 270 colaboradores, que foi analisada utilizando-se testes de ANOVA acompanhados por testes LSD (Least Significance Difference). As hipóteses do estudo foram confirmadas, verificando-se variabilidade significativa em 35 das 45 variáveis de satisfação com QVT e ainda diferenças estatisticamente significativas em relação à atribuição de importância. Os celetistas e estagiários dão mais importância a convênio médico, e usam mais o atendimento do convênio e do ambulatório. Os autônomos dão menos importância à avaliação de desempenho, remuneração e ausência de interferência na vida pessoal, provavelmente devido à diferença de expectativas. Conclui-se que provavelmente o tipo de contrato interfere na percepção de QVT dos colaboradores.

**Palavras-chaves:** não apontadas

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>
Flexibilização das formas de contratação	Casado (2000) Chahad (2003) Giosa (2003) Kremer (2005) Rubery et al. (2002) Sarsur et al. (2002) Schirrmester e Marx (2005)	
Qualidade de vida no trabalho	Asimov (1993) Daniels (2000) Fernandes (1996) Fernandes e Gutierrez (1988) Fischer (2004) Goulart (2004) Guest (1979) Hackman e Oldham (1975) Likert (1971) Limongi-França (1996 e 2003) Sant'Anna (1998) Walton (1973) Westley (1979)	

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>
Investigar como são as relações da qualidade de vida no trabalho em equipes com múltiplas formas de contratação, identificando relações entre as satisfações com QVT e os tipos de relações contratuais e as ordens de importância para escolhas de bem-estar para cada contrato.	Trazer contribuições para as práticas de gestão de pessoas, buscando relações entre a percepção da qualidade de vida no trabalho e as várias formas de vínculos contratuais.

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>
- Estudo exploratório, descritivo e transversal - Pesquisa qualitativa e quantitativa - Estudo de caso	- Universo: 1.550 trabalhadores no geral (815 celetistas, 277 cooperados, 310 bolsistas e estagiários, 73 autônomos e 75 terceirizados) - Amostra probabilística: 270	Instituto de Pesquisas Tecnológicas – IPT (empresa pública vinculada à Secretaria da Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento Econômico do Estado de São	- Questionário auto-administrado, com questões subjetivas, baseado no modelo BPSO-96 (Limongi-França, 1996)	- Estatística descritiva - Alpha de Cronbach (teste de confiabilidade) - Teste de Kolmogorov-Smirnov - Análise de variância ou

	funcionários (141 celetistas, 55 cooperados, 45 autônomos e terceirizados e 29 estagiários)	Paulo-SCTDE		ANOVA - Testes LSD (Least Significance Difference)
--	---------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	--	----------------------------------------------------

### UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT

Fez uso do modelo de QVT BPSO-96 (Limongi-França, 2003)

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Foram encontradas diferenças significativas entre os grupos contratuais na análise das médias das variáveis de satisfação e atribuição de importância em QVT, indicando que as hipóteses do estudo foram confirmadas.</li> <li>A média geral de satisfação com QVT ficou em 5,86 e o desvio-padrão em 2,77. A média geral de importância ficou em 8,90 e o desvio-padrão em 1,71, ou seja, as médias de atribuição de importância são bem mais altas e o desvio-padrão bem menor, indicando pouca variabilidade de opiniões.</li> <li>Aplicando-se o Alpha de Cronbach, foi averiguado um bom nível de confiabilidade à pesquisa (valor de 0,94).</li> <li>Os testes de ANOVA e LSD, com relação à satisfação com QVT, revelaram uma variabilidade significativa: 35 num total de 45. Todas as variáveis da dimensão psicológica apresentaram diferenças. Já com relação à atribuição de importância em QVT, revelaram variabilidade significativa de opinião em apenas 5 variáveis da 45, significando certo consenso entre os grupos.</li> <li>A qualidade das refeições mostrou-se uma variável de importância na cultura do IPT: além de apresentar elevadas médias, foi muito citada nas questões abertas. Natureza do trabalho e cooperação também foram percebidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por se tratar de um estudo de caso, seus resultados representam indícios da realidade em instituições de pesquisa, mas não pode ser generalizado para outros setores da economia. Como estudos futuros, vê-se possibilidades em torno de variáveis como idade, escolaridade, gênero e número de dependentes, políticas públicas, cultura e perfis psicológicos, estudos em torno do conflito entre organização e profissão, estudos que envolvam a confiança, e estudos longitudinais que captem o movimento da percepção dos indivíduos no tempo, bem como suas atitudes.</li> </ul>

<p>como variáveis fortes, esperado em uma instituição de pesquisa. Outras variáveis fortes na satisfação dos colaboradores são o programa de controle médico e saúde ocupacional e ainda as SIPATs, percebidos principalmente pelos autônomos, que têm atividades mais técnicas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Com relação à satisfação com QVT, a amostra comportou-se como se fossem três grupos distintos: os celetistas, com as menores médias de satisfação, os estagiários, com as maiores médias de satisfação, e os flexibilizados, com médias situadas entre os dois grupos citados.</li><li>• Diversas diferenças foram notadas em função da diversidade na forma de contratação. Programas de orientação à saúde, segurança e riscos ambientais são percebidos com mais satisfação pelos autônomos. Os profissionais com contratação flexibilizada apresentam menor satisfação em aspectos a que não têm acesso, como assistência médica e odontológica. Os estagiários demonstraram estar, em geral, mais satisfeitos, possivelmente porque a instituição atende de alguma forma às expectativas que estes possuem nesta fase da carreira. Os celetistas demonstraram estar significativamente mais insatisfeitos em questões como carreira, remuneração, reconhecimento e mecanismos de integração.</li><li>• O estudo também indica diferença significativa na variável vínculo de trabalho, demonstrando que os celetistas valorizam o contrato que mantêm e confirmando que os colaboradores flexibilizados estão menos satisfeitos neste item.</li></ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

A seguir, o capítulo 7 apresenta as análises destes dados.

## 7. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS COLETADOS

O capítulo apresenta as análises e discussão dos dados coletados. Ele está estruturado em duas partes, sendo que na primeira (Parte A) são apresentadas as análises dos dados provenientes dos periódicos e na segunda (Parte B), dos anais.

### **Parte A - Análise dos dados coletados através dos periódicos**

Num primeiro momento (seção 7.1) são apresentados os resultados das análises referentes à caracterização dos periódicos, dos artigos e dos autores destes. Num segundo momento (seção 7.2) são apresentadas as análises das categorias do estudo.

O uso da estatística descritiva foi adotado para análise de algumas variáveis que possibilitaram a sua aplicação, cuja finalidade é a caracterização e ilustração dos dados.

### **7.1 Resultados da Análise das Categorias do Estudo**

#### **7.1.1 – Periódicos componentes do estudo**

Participaram do estudo 6 periódicos apresentando o total de 13 artigos. Destes, 23,1%, igualmente, são provenientes dos periódicos REAd, Rausp e RAC. Estes três periódicos juntos agregam 69,3% dos artigos analisados.

A tabela 1 abaixo ilustra a distribuição da freqüência da participação dos periódicos no estudo.

**Tabela 1 – Distribuição da freqüência por periódico**

<b>Nome do periódico</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
REAd	3	23,1
Rausp	3	23,1
RAP	1	7,7
RAC	3	23,1
RAE Eletrônica	1	7,7
Cadernos EBAPE	2	15,3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

#### **7.1.2 - Ano de publicação dos artigos**

30,8% dos artigos foram publicados no ano de 2001; 46,2% no período de 2006 a 2007. Não houve publicações no período de 2002 a 2004. O menor número de publicação ocorreu no ano de 2005. Deste modo, observa-se que a produção de artigos sobre a temática QVT no período de análise teve um pico ascendente em 2001, caindo em 2002. Em 2005 foi retomada, atingindo um crescimento considerável em 2006, o qual manteve-se estável em 2007.

A tabela 2 abaixo ilustra a distribuição da freqüência do ano de publicação dos artigos.

**Tabela 2 – Ano de publicação dos artigos**

Ano	F	f (%)
2000	2	15,3
2001	4	30,8
2002	-	-
2003	-	-
2004	-	-
2005	1	7,7
2006	3	23,1
2007	3	23,1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

### 7.1.3 - Número de autores por artigo

84,6% dos artigos são de autoria de dois autores. Registrou-se ainda 1 artigo com 9 autores e 1 de autoria única. Esses resultados corroboram a tendência atual de se produzir artigos em co-autoria, caracterizando-se raros os artigos de autoria única. Predomina a produção em dupla de autores. O número de autores dos artigos totaliza 32. Três participam da autoria de dois artigos, tendo um deles publicado em periódicos diferentes e dois autores publicaram artigos no mesmo periódico.

A tabela 3 abaixo ilustra a distribuição da freqüência do número de autores por artigo.

**Tabela 3 – Número de autores por artigo**

Número de autores	F	f (%)
1 autor	1	7,7
2 autores	11	84,6
9 autores	1	7,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

#### 7.1.4 – IES de origem dos autores

Os autores originam-se de 11 Instituições de Ensino Superior. Registrou-se a presença de 15,35%, igualmente, de autores provenientes das instituições USP/FEA e UFPE. Os demais artigos (69.4%) estão distribuídos igualmente (7,7%) entre 8 IES e uma instituição pública municipal. Pode-se observar maior participação (69.1%) de autores oriundos de IES públicas.

A tabela 4 abaixo ilustra a distribuição da freqüência da IES de origem dos autores dos artigos.

**Tabela 4 – IES de origem dos autores**

Instituição de produção	F	f (%)
FEA/USP	2	15,35
UFPE	2	15,35
UFSC	1	7,7
CEFET/CE e UECE	1	7,7
Faculdade Boa Viagem	1	7,7
Secretaria de Saúde de Itajaí e UFSC	1	7,7
Faculdade Metropolitana de Fortaleza/UnB	1	7,7
FACE/UFMG	1	7,7
Secretaria RH de Curitiba e Inst.Adm. Pública	1	7,7
UFSCar/Unesp de Araraquara	1	7,7
UFRGS e UFSC	1	7,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

#### 7.1.5 - Estado geográfico de origem dos artigos

Nove estados aparecem na pesquisa. Dos 13 artigos, 23,1%, igualmente, são provenientes dos estados de São Paulo e Pernambuco.

A tabela 5 ilustra a distribuição da freqüência do estado geográfico de origem dos artigos.

**Tabela 5 – Estado geográfico de origem dos artigos**

Estado geográfico	F	f (%)
Pernambuco	3	23,1
São Paulo	3	23,1
Santa Catarina	2	15,3
Ceará	1	7,7
Distrito Federal/Ceará	1	7,7
Minas Gerais	1	7,7
Paraná	1	7,7
Rio Grande do Sul/Santa Catarina	1	7,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

### 7.1.6 - Frequência de artigos por região do país

92,3% dos artigos são provenientes das regiões Nordeste, Sudeste e Sul, tendo participação igualitária (30,8%).

Aplicando-se a análise cruzada de dados, considerando como variáveis a região geográfica de origem dos artigos e o veículo utilizado, observa-se que a REAd tem uma concentração maior de artigos na região nordeste (66,7% dos mesmos, contra 33,3% originado da região sudeste). A Rausp apresenta uma distribuição equitativa entre as regiões sul, nordeste e sudeste (33,3% em cada). A RAP publicou exclusivamente na região sul. Quanto à RAC, observa-se uma concentração maior nas regiões sul (66,7%) e sudeste (33,3%). A RAE Eletrônica só publicou na região sudeste e os Cadernos EBAPE publicou exclusivamente na região nordeste.

A tabela 6 ilustra a distribuição da frequência de artigo por região geográfica.

**Tabela 6 – Artigos por região geográfica**

Artigo por região	F	f (%)
Nordeste	4	30,8
Sudeste	4	30,8
Sul	4	30,8
Centro-Oeste/Nordeste	1	7,7
Norte	-	-
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

### 7.1.7 - Palavras-chaves dos artigos

Pode-se observar uma variedade de terminologias constante das palavras-chaves dos artigos. O termo Qualidade de Vida no Trabalho - QVT está presente, como palavra-chave, em 81,8% dos artigos analisados.

A variedade das palavras-chaves, certamente, está em função da identificação que o autor elege para a sua produção bibliográfica. Contudo, chama a atenção algumas terminologias que aparecem sem nexos com esta finalidade, tais como: professor de inglês (neste caso refere-se ao sujeito da pesquisa); análise de *cluster* (designando tipo de análise adotado pela pesquisa) e *survey* (tipo de estudo realizado).

**Nota:** Dois artigos (15,4%) não apresentaram o resumo e nem palavras-chave.

A tabela 7 ilustra a distribuição da frequência das terminologias referentes às palavras-chaves do artigo.

**Tabela 7 – Palavras-chaves dos artigos**

Palavras-chave	F	f(%)
Qualidade de vida no trabalho – QVT	9	22,0
Qualidade total	2	4,9
Lazer	1	2,4
Responsabilidade social empresarial – RSE	1	2,4
Tecnologia	1	2,4
Organização	1	2,4
Metodologia de pesquisa	1	2,4
Educação	1	2,4
Professores de inglês	1	2,4
Condições de trabalho	1	2,4
Polícia militar	1	2,4
Satisfação	1	2,4
Survey	1	2,4
Análise de <i>clusters</i>	1	2,4
Aspectos do trabalho	1	2,4
Satisfações contextuais	1	2,4
Telecomunicações	1	2,4
Privatização	1	2,4
Relações de trabalho	1	2,4
Participação de funcionários	1	2,4
Qualidade de vida	1	2,4
Organização do trabalho	1	2,4
Saúde	1	2,4
Segurança no trabalho	1	2,4
Recursos humanos	1	2,4
Gestão de pessoas	1	2,4
Gestão da qualidade de vida no trabalho-GQVT	1	2,4
Mensuração de resultados empresariais	1	2,4
Avaliação de resultados	1	2,4
Controle social	1	2,4
Lógica organizacional	1	2,4
Análise crítica do discurso	1	2,4
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

## 7.2 - Resultados da Análise das Categorias do Estudo

Resgatando as categorias eleitas para o estudo, são: dimensão teórico-conceitual; proposta do estudo; metodologia utilizada; utilização de modelos e instrumentos de QVT; considerações finais.

### 7.2.1 Dimensão teórico-conceitual

Registraram-se 32 títulos de fundamentação teórica para compor as seções de desenvolvimento conceitual dos artigos, os quais mostraram relação com a proposta de estudo.

Analisando esta dimensão, observou-se que a maioria dos autores (61,5%) adotou entre uma e duas perspectivas teóricas. 30,7% dos autores adotaram entre três e quatro. Excetua-se um dos artigos, que fez uso de sete diferentes perspectivas teórico-conceituais, representando 7,7% da amostra.

A tabela 8 ilustra a distribuição da frequência da perspectiva teórico-conceitual adotada nos artigos.

**Tabela 8 – Perspectiva teórico-conceitual**

<b>Perspectiva teórico-conceitual</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Modelos para análise de QVT	2	6,2
QVT: origem e evolução do conceito	1	3,1
Programas de QVT com foco em lazer	1	3,1
QVT: cultura e clima organizacional	1	3,1
QVT dentro e fora do trabalho	1	3,1
Lazer: correntes filosóficas, variáveis e o homem	1	3,1
Tecnologia	1	3,1
Responsabilidade social empresarial	1	3,1
Pesquisas em QVT por classes de profissionais	1	3,1
QVT no modelo de competências BEO e BPSO-96	1	3,1
QVT e a classe de professores	1	3,1
Dimensão do trabalho	1	3,1
Processo decisório	1	3,1
QVT: fundamentos	1	3,1
Saúde e qualidade de vida	1	3,1
QVT: conceitos e práticas atuais	1	3,1
Empresa holística e ecologia empresarial	1	3,1
QVT: fundamentos e estudos no Brasil	1	3,1
QVT: origem, evolução, perspectivas e conceitos	1	3,1
Qualidade de vida do trabalhador municipal	1	3,1
Qualidade total e qualidade de vida no trabalho	1	3,1
Saúde e qualidade de vida do trabalhador canavieiro	1	3,1
Tecnologia, controle da qualidade, trabalho e RH	1	3,1
Qualidade de vida no trabalho	1	3,1
Recursos humanos/Gestão de pessoas	1	3,1
Gestão de pessoas e avaliação de programas de QVT	1	3,1
Gestão dos programas de QVT (GQVT)	1	3,1
Ciência e prática em administração como dominação	1	3,1
Lógica organizacional da QVT e modelos de QVT	1	3,1
O discurso e a análise crítica do discurso	1	3,1
Comportamento do indivíduo na organização	1	3,1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

### 7.2.2 – Uso de Citações Diretas

Registraram-se 268 citações diretas no total dos artigos, observando uma variância entre 2 a 41 citações por artigo, o que representa uma média aritmética simples de 20,6 citações/artigo. Contabilizou-se ocorrências de autores citados mais de uma

vez. Dos autores nacionais presentes, Limongi-França é a mais citada e Walton, autor estrangeiro, recebeu o maior número de citações.

A tabela 9 ilustra a distribuição da frequência do uso de citações diretas, computando-se os autores que foram citados mais de uma vez.

**Tabela 9 – Uso de citações diretas**

<b>Citações diretas</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Albuquerque (1975 e 2002)	2	0,7
Albuquerque e Limongi-França (1998)	4	1,5
Arendt (2003 e 2004)	2	0,7
Benavides (2000)	2	0,7
Drucker (1991, 1993, 1995 e 2000)	4	1,5
Fernandes (1988 e 1996)	4	1,5
Fernandes e Becker (1988)	2	0,7
Fernandes e Gutierrez (1988 e 1998)	4	1,5
Hackman e Oldham (1975)	5	1,8
Hackman et al. (1975)	2	0,7
Huse e Cummings (1985)	3	1,1
Lima (1994)	2	0,7
Limongi-França (1995, 1996, 1997, 2001 e 2003)	6	2,2
Limongi-França e Assis (1995)	2	0,7
Lippitt (1978)	2	0,7
Macedo (1990 e 1993)	2	0,7
McGregor (1960)	2	0,7
Moraes e Kilimnik (1994)	2	0,7
Morgan (1996)	2	0,7
Nunes (1999)	2	0,7
Rodrigues (1991, 1994 e 1999)	3	1,1
Sant'Anna (1997 e 2000)	2	0,7
Sant'Anna e Moraes (1998)	2	0,7
Silva (1995, 2001, 2002 e 2004)	4	1,5
Taylor (2000)	2	0,7
Thériault (1980)	2	0,7
Tolfo e Piccinini (2001 e 2002)	2	0,7
Walton (1973, 1975 e 1979)	9	3,3
Werther e Davis (1983)	3	1,1
Westley (1979)	4	1,5
Wright et al. (2001)	2	0,7
<b>Total</b>	<b>268</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

### 7.2.3 – Uso de citações indiretas

Quanto às citações indiretas, 46,4% dos artigos as adotaram. No total, registraram-se 21 citações indiretas, mas destaca-se que 52,38% delas não apresenta a data da referência. Proporcionalmente, a frequência de citações indiretas representa 7,83% das citações diretas. Note-se que houve apenas um caso de multiplicidade de citação.

A tabela 10 ilustra a distribuição da frequência do uso de citações indiretas.

**Tabela 10 – Uso de Citações Indiretas**

<b>Citações Indiretas</b>	<b>F</b>	<b>f (n%)</b>
Belanger (1973)	1	4,7
Benavides (2000)	1	4,7
Castells (sem data)	1	4,7
Dantas (sem data)	1	4,7
Dawson e Webb (sem data)	1	4,7
Erickson (1993)	1	4,7
Goulart e Sampaio (1999)	1	4,7
Habermas (1969)	1	4,7
Hanashiro e Vieira (sem data)	1	4,7
Handy (sem data)	1	4,7
Huse e Cummings (sem data)	1	4,7
Ispizua e Monteagudo (1998)	1	4,7
Kast e Rozensweig (sem data)	1	4,7
Limongi-França (2003)	1	4,7
Lippitt e Camacho (sem data)	1	4,7
Lolas (1997)	1	4,7
Nadler e Lawler (sem data)	2	9,5
Sayles e Strauss (1969)	1	4,7
Tomei (sem data)	1	4,7
Walton (1973)	1	4,7
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Fonte: elaboração própria

#### 7.2.4 - Proposta do estudo

O quadro 19 apresenta uma síntese dos objetivos e das contribuições dos estudos.

<b>Objetivo geral do estudo</b>	<b>Contribuição do estudo</b>
Analisar a utilização do lazer enquanto tecnologia de aperfeiçoamento de programas de QVT	Desmistificar o preconceito existente contra o lazer justificando-o como forma de contribuir para a QVT
Descrever a construção de um instrumento de coleta de dados de uma pesquisa sobre a gestão de QVT	Atingir o status de instrumento validado de QVT a partir da percepção de docentes de Inglês
Investigar a definição de QVT junto a policiais militares e quanto eles a percebem em seu ambiente de trabalho	Subsidiar a Polícia Militar com dados para a implantação de programas de QVT
Descrever o processo de construção e validação de uma escala de avaliação de QVT	Identificação de aspectos que precisam ser melhorados no ambiente de trabalho
Investigar os impactos na QVT de trabalhadores envolvidos em processo de privatização de uma empresa de telecomunicações	Elaborar um diagnóstico para a empresa demonstrando os impactos do processo de privatização sobre a QV dos trabalhadores
Apresentar metodologia de avaliação para medir a QVT de trabalhadores municipais e a produtividade pública	Apresentar uma análise de custo-benefício das despesas gastas com as ações de QVT / impactos alcançados
Avaliar transformações de aspectos da QVT a partir de implantação de um PQT	Abordar uma dimensão pouco explorada: a influência do PQT na QVT
Analisar impactos das políticas de RH visando apurar implicações para os trabalhadores no tocante a saúde e bem-estar	Mostrar que os processos de reestruturação produtiva, do setor sucroalcooleiro, geraram impactos negativos sobre a saúde do trabalhador

	rural
Discutir resultados de pesquisas sobre Melhores Empresas para se trabalhar no Brasil contrapondo-os com o modelo de QVT de Walton	Demonstrar possíveis disjunções entre a teoria e a prática encontrada nas empresas no tocante a QVT
Levantar percepções de administradores sobre avaliação de resultados dos PQVT	Ratificar necessidade de adotar avaliação de resultados em PQVT com base em indicadores. Contribuir para gestão dos PQVT
Realizar uma reinterpretação crítica do movimento de QVT	Mostrar que o movimento da QVT é uma ferramenta de alienação nas organizações
Revelar os interesses organizacionais subjacentes à lógica organizacional da QVT	Desvendar o discurso da QVT enquanto ferramenta de dominação e de atração dos trabalhadores para maiores níveis de comprometimento
Sem definição clara de objetivo	Difusa

#### **Quadro 19 – Objetivos e Contribuição dos Estudos**

Fonte: Elaboração própria

No tocante aos objetivos, pode-se observar intencionalidades diversas nos estudos. Procurou-se integralizar estas intencionalidades em algumas categorias de análise. Recorrendo-se a autores da área de Metodologia de Pesquisa, entre eles Gil (1996); Marconi e Lakatos (1991); Rudio (1995); Severino (2002); Roesch (2007); Cervo e Bervian (1996), Larocca et al. (2005, p. 126), estes últimos classificam os objetivos de um estudo nos seguintes tipos: compreensivos, avaliativos, propositivos, descritivos, objetivos-meio e objetivos generalistas, a saber:

- objetivos compreensivos: destacam ações destinadas a interpretar uma dada realidade ou problema mais amplo;
- objetivos avaliativos: destacam finalidades valorativas, presumindo juízos e apreciações;
- objetivos propositivos: sugerem a elaboração de ações, propostas, planos, alternativas, visando mudanças numa dada situação;
- objetivos descritivos: encerram a exposição de registros, relatos de experiências e narrações, não comportando discussão ou julgamento;
- objetivos-meio: não abordam os fins últimos da pesquisa, não visando responder a problematizações que a originaram. Como as expressões contidas nessa categoria são muito variadas, torna-se difícil detectar os reais propósitos do autor. Normalmente, estes objetivos vinculam-se à construção do arcabouço teórico do autor;
- objetivos-generalistas: sugerem uma excessiva amplitude: são vagos, caracterizam-se pela abrangência geral e ausência de limitação. Valem para um elenco enorme de limitações.

A seguir, a tabela 11 apresenta a classificação dos objetivos nos tipos acima apresentadas.

**Tabela 11 – Tipos de objetivos**

<b>Tipos de Objetivos</b>	<b>F</b>	<b>f (n%)</b>
Compreensivos	3	23,1
Avaliativos	6	46,2
Propositivos	1	7,7
Descritivos	2	14,5
Meios	1	7,7
Generalistas	-	-
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

Observa-se nos estudos uma predominância de objetivos avaliativos (46,2%), seguidos de objetivos compreensivos (23,1%) e objetivos descritivos (14,5%), e em menor utilização, igualmente, objetivos propositivos e objetivos-meio (7,7%). Nesta seleção de artigos não foram observados objetivos generalistas.

Quanto às contribuições dos estudos analisados, foram registradas as seguintes propostas:

- desmistificação de preconceitos relacionados à QVT nas organizações;
- validação de instrumento de avaliação de QVT;
- criação de subsídios para implantação de PQVT;
- elaboração de diagnóstico de melhorias no ambiente de trabalho;
- elaboração de diagnóstico de impactos sobre a QVT
- apresentação de análise de custo/benefício dos gastos com QVT;
- apresentação da influência do PQT na QVT;
- apresentação de impactos negativos na saúde do trabalhador decorrentes da reestruturação produtiva;
- demonstração de disjunções entre teoria e prática em QVT;
- adoção de avaliação de resultados de QVT para gestão do PQVT;
- crítica à QVT como ferramenta de alienação e dominação.

De modo geral, pode-se apurar que as contribuições intencionadas pelos estudos variam quanto à sua natureza, observando dimensões tais como funcional, operacional, crítica, avaliativa e descritiva.

### 7.2.5 Metodologia utilizada

As análises procedidas nesta dimensão referem-se à tipologia dos estudos, campo empírico, sujeitos, instrumentos de coleta de dados e técnicas de análise de dados. Ressalta-se que foram consideradas duas situações na análise: tipologias indicadas pelos autores e tipologias identificadas pela pesquisadora quando ausentes.

#### a) Tipologia dos estudos

Quanto à tipologia do estudo, observou-se uma predominância de estudos “exploratórios” (38,5%), seguido de estudos “exploratórios-descritivos” (30,7%), ou seja, 69,2% dos artigos são de tipologia “exploratória”. Destaca-se que dentro deste percentual, 22,2% dos estudos não tiveram sua tipologia identificada pelos autores, tendo sido classificados pela pesquisadora. Do restante dos estudos, 15,9% foram classificados como estudos “teóricos críticos” pelos autores; 7,7%, igualmente, como estudo “teórico-conceitual” e “pesquisa-diagnóstico”, sendo que estas duas últimas também resultam da classificação da pesquisadora. Outras classificações apontadas pelos autores, concorrentes com a tipologia já relatada, foram: “pesquisa bibliográfica” (7,7% dos artigos), “estudo empírico-teórico” (15,7%), “estudo metodológico” (7,7%) e “pesquisa documental” (7,7%).

A tabela 12 apresenta as tipologias encontradas nos artigos analisados.

**Tabela 12 – Tipologias dos estudos**

Tipologia dos Estudos					
Citado no próprio artigo	F	f (%)	Identificado pela pesquisadora	F	f (%)
Exploratório	5	38,5	Exploratório	-	-
Descritivo	-	-	Descritivo	-	-
Exploratório-descritivo	4	30,7	Exploratório-descritivo	-	-
Teórico-crítico	2	15,3	Teórico-crítico	-	-
Teórico-conceitual	-	-	Teórico-conceitual	1	7,7
Pesquisa-diagnóstico	-	-	Pesquisa-diagnóstico	1	7,7
Pesquisa bibliográfica	1	7,7	Pesquisa bibliográfica	-	-
Pesquisa documental	1	7,7	Pesquisa documental	-	-
Empírico-teórico	2	15,3	Empírico-teórico	-	-
Metodológico	1	7,7	Metodológico	-	-
Qualitativo	1	7,7	Qualitativo	3	23,1
Quantitativo	1	7,7	Quantitativo	-	-
Qualitativo e quantitativo	2	15,3	Qualitativo e quantitativo	5	38,5
Estudo de caso	3	23,1	Estudo de caso	4	30,7

Fonte: Elaboração própria

### b) Campo empírico dos artigos

Com relação ao campo empírico dos artigos, observa-se uma predominância de estudos desenvolvidos no setor público (46,2%), seguido pelo setor privado (30,7%). Esta dimensão não se aplica aos estudos teórico-críticos e teórico-conceituais (23,1%). Quanto ao tipo de instituição onde foram aplicados os estudos, nota-se uma pulverização em organizações diversas dos setores público e privado. Observa-se uma prevalência de estudos aplicados na Polícia Militar (15,3%).

A tabela 13 ilustra o campo empírico dos estudos, e está dividida por setor da economia (público ou privado) e tipos de instituição.

**Tabela 13 – Campo empírico dos estudos**

<b>Setor</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Público	6	46,2
Privado	3	30,7
Não se aplica	4	23,1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
<b>Tipo de instituição</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Educação tecnológica	1	7,7
Cursos livres de inglês	1	7,7
Polícia militar	2	15,3
Telefonia celular	1	7,7
Prefeitura municipal	1	7,7
Correios	1	7,7
Indústria sucroalcooleira	1	7,7
Melhores Empresas para se Trabalhar	1	7,7
Empresa de análise de crédito	1	7,7
Transporte público (metrô)	1	7,7
Não se aplica	2	15,3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### c) Sujeitos da pesquisa

No tocante aos sujeitos da pesquisa, para os estudos que os utilizaram (69,3%), observa-se uma certa heterogeneidade, sendo encontradas seis diferentes classes de profissionais. Prevalescem estudos com docentes, policiais e profissionais que ocupam cargos gerencial e operacional, igualmente com 15,3%. Outras classes abordadas foram de servidores públicos municipais, trabalhadores canavieiros e administradores, igualmente com 7,7%. Os estudos que não utilizaram sujeitos são de natureza teórico-crítica e teórico-conceitual.

A tabela 14 apresenta os sujeitos abordados nos estudos analisados, representados por classes de profissionais.

**Tabela 14 – Sujeitos da pesquisa**

<b>Sujeitos da pesquisa</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Docentes	2	15,3
Policiais/militares	2	15,3
Profissionais em cargos gerencial e operacional	2	15,3
Servidores públicos municipais	1	7,7
Trabalhadores rurais canavieiros	1	7,7
Administradores	1	7,7
Não se aplica	4	30,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

#### **d) instrumentos de coleta de dados**

Com relação aos instrumentos de coleta de dados, observa-se a predominância da aplicação de questionários ou levantamentos do tipo *survey*, seguidos pelas entrevistas e pesquisa documental, como pode ser observado na tabela 15 abaixo. Ressalta-se que 23,1% dos estudos utilizou apenas um instrumento de coleta de dados, e a maioria dos estudos (46,2%) utilizou dois instrumentos. 23,1% dos estudos utilizou três instrumentos conjugados, e 7,7% fez uso de quatro instrumentos simultaneamente.

A tabela 15 apresenta os instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo.

**Tabela 15 – Instrumentos de coleta de dados**

<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Questionário e entrevista	1	7,7
Questionário e observação direta extensiva	1	7,7
Survey, entrevista e pesquisa documental	1	7,7
Pesquisa bibliográfica	1	7,7
Survey e análise de conteúdo	1	7,7
Questionário, entrevista e pesquisa documental	2	15,3
Pesquisa documental	2	15,3
Entrevista, questionário, observação participante e pesquisa documental	1	7,7
Entrevista e participação em eventos temáticos	1	7,7
Questionário e pesquisa documental	1	7,7
Entrevista e aplicação de categorias de análise discursivas	1	7,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### e) técnicas de análise dos dados

Quanto às técnicas aplicadas para a análise dos dados, predomina a estatística descritiva (53,8%), embora ela tenha sido relatada em apenas 14,3% dos artigos que a utilizaram. Percebe-se sua utilização pela identificação do uso de softwares estatísticos, testes paramétricos e análises afins. Um dos artigos (7,7%) não descreve a técnica utilizada. O resultado desta subcategoria pode ser observado na tabela 16, a seguir.

**Tabela 16 –Técnicas de análise de dados**

<b>Técnicas de análise dos dados</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Estatística descritiva/software Sphinx	1	7,7
Estatística descritiva/software SPSS	1	7,7
Estatística descritiva/análise de clusters/teste de Wilcoxon	1	7,7
Estatística descritiva/software SPSS/análise fatorial e Alpha de Cronbach	1	7,7
Estatística descritiva	1	7,7
Método distancial ou genebrino e IDH	1	7,7
Estatística descritiva/triangulação de dados	1	7,7
Short-list de empresas/Modelo de Walton	1	7,7
Estatística descritiva/esquema exploratório	1	7,7
Análise de discurso	1	7,7
Análise crítica de discurso/esquema de categorias	1	7,7
Não foi identificado	1	7,7
Não se aplica	1	7,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>7,7</b>

Fonte: Elaboração própria

### 7.2.6 – Utilização de modelos e instrumentos de QVT

O uso de modelos e instrumentos de QVT pelos autores é feito de forma pura e/ou combinada, visando coleta de dados num determinado contexto. Além disso, observou-se o uso de determinado instrumento acrescido de adaptações intencionais, como no caso do JDS – *Job Diagnostic Survey*, de Hackman e Oldham (1975). Outros apontamentos referem-se ao uso dos instrumentos de QVT associados a instrumentos de estresse, entre outros. A tabela 17 apresenta os dados referentes à utilização dos modelos de QVT nos estudos.

**Tabela 17 – Modelos e instrumentos de QVT**

<b>Modelo de QVT</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Walton	2	15,3
Hackman e Oldham (adaptado por Moraes e Kilimnik)	2	15,3
Walton, Nadler e Lawler, Belanger, Werther e Davis, Lippitt, Huse e Cummings e Westley	1	7,7
Walton, Nadler e Lawler, Hackman e Oldham, Werther e Davis,	1	7,7

Lippitt, Huse e Cummings e Westley		
Propõe uma metodologia de avaliação com base no índice de produtividade pública	1	7,7
Apresenta um modelo novo (BPSO e BEO)	1	7,7
Não fez uso de modelo	5	38,5
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

A partir desta análise, pode-se considerar que 46,2 % dos estudos fizeram uso de algum modelo já validado e consolidado de QVT, sendo que destes, prevalece o modelo de Walton (1973), utilizado em 66,7% dos artigos, seguido pelo modelo de Hackman e Oldham (1975), adotado em 50% dos estudos. Os modelos de Nadler e Lawler (1983); de Werther e Davis (1983), de Lippitt (1978), de Huse e Cummings (1985) e de Westley (1979), aparecem igualmente, em 33,3% dos estudos. O modelo de Belanger (1983) foi utilizado em 16,2% dos estudos que adotaram modelos de QVT.

### 7.2.7 – Considerações Finais

O quadro 20 apresenta uma síntese dos principais resultados e recomendações apontadas nos estudos.

Principais Resultados	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>- O lazer é fonte de QV</li> <li>- O lazer gera benefícios para a instituição que o adota em suas políticas de RH</li> <li>- Maior benefício gerado é a integração do corpo docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de elaboração de política de lazer para docentes e servidores de modo a integrá-la no contexto de trabalho;</li> <li>- Divulgação dos convênios existentes com clubes e outras instituições de lazer</li> <li>- Extrapolações de recomendações sem respaldo no estudo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A QVT é negligenciada nos aspectos: saúde, carreira, gestão e novas competências</li> <li>- O instrumento mostrou-se adequado para a categoria de professores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O instrumento é aplicável e carece de ajustes</li> <li>- Replicação do instrumento de pesquisa para uma amostra maior visando validação</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definição de dez dimensões da QVT para o grupo de policiais</li> <li>- As dez dimensões receberam avaliação acima de “razoavelmente importante”</li> <li>- Destaque para o desejo de valorização profissional</li> <li>- Grande insatisfação em relação ao respeito por parte da organização e da sociedade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validade do estudo para o grupo em questão</li> <li>- Projetos de QVT deverão considerar outras pesquisas que identifiquem outras percepções além das dos policiais (instituição e comunidade)</li> <li>- Subsídio para elaboração de um PQVT da PM de Pernambuco</li> <li>- Sugestão para aplicação à outros batalhões, PM de outros Estados e Países através de estudos comparativos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- PQVT são elos de antigas engrenagens para transformar antigas formas organizacionais em</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abordagem holística-ecológica é recomendável como forma de conviver com o</li> </ul>

<p>empresas holísticas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ecologia Organizacional busca harmonizar e equilibrar os subsistemas organizacionais</li> <li>- O aspecto humano não pode ser relegado a plano inferior</li> </ul>	<p>moderno e as organizações</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toda pessoa deve contribuir para a sua QVT</li> <li>- As empresas devem adotar práticas para melhorar a QVT</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dois fatores de QVT apresentaram ótimo índice de confiabilidade: relações interpessoais e segurança</li> <li>- Dois fatores de QVT foram apenas promissores: ambiente físico adequado e seguro, saúde física</li> <li>- O fenômeno QVT é um constructo multifatorial</li> <li>- Apresenta informações relevantes para definir estratégias e ações gerenciais para a organização e outras assemelhadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validade do estudo para o contexto em que foi desenvolvido não podendo ser generalizado para outro tipo de organização</li> <li>- Necessidade de novas aplicações da escala utilizada na pesquisa para confirmar a análise fatorial do instrumento</li> <li>- Sugestão de novas aplicações da escala em outros contextos organizacionais</li> <li>- Aperfeiçoar os fatores: ambiente físico adequado e seguro, e saúde física em relação à consistência interna dos itens</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apuração de carências em vários aspectos relacionados às condições e ao contexto de trabalho; à políticas de RH e critérios de reconhecimento.</li> <li>- Apuração de aspectos relacionados à satisfação do trabalhador: identificação com objetivos estratégicos da empresa, gerência participativa; motivação para com as tarefas. Desejo de continuar na empresa após privatização.</li> <li>- Dinâmica da QVT se relaciona diretamente com a organização do trabalho</li> <li>- Apuração de aspectos convergentes e divergentes entre os resultados da pesquisa e as recomendações dos teóricos de QVT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugestão de um Plano de Ação para a Administração de Recursos Humanos da Empresa abordando aspectos como: reuniões com o corpo gerencial; capacitação de gestores; promoção de eventos; treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho; plano de cargos e salários.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construção de uma metodologia para diagnosticar os principais aspectos deficitários da QVT dos trabalhadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sem elaboração de recomendações</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registrou-se, por parte dos funcionários, reconhecimento de melhorias na QVT com a introdução do PQT</li> <li>- Apresentou resultados obtidos a partir da aplicação do modelo de Walton na empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugere aspectos de melhorias em relação aos pontos de insatisfação encontrados.</li> <li>- Maior divulgação do PQT , principalmente, no nível operacional.</li> <li>- Proceder reavaliação da política de treinamento para os níveis hierárquicos.</li> <li>- Chama atenção em relação à produção de conhecimento científico e prático (modismos) sobre os modelos e programas de QVT.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A política de Recursos Humanos de empresas do setor sucroalcooleiro faz uso de um discurso humanístico e participativo para contrapor práticas racionalistas</li> <li>- A política de RH não representa uma ruptura com o modelo taylorista-fordista de gestão</li> <li>- Na prática estas políticas contribuem para dificultar a mobilização da categoria para reivindicar seus direitos, especialmente, em relação a saúde e segurança no trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não aponta sugestões mas, identifica uma preocupação com a produtividade e qualidade do trabalho e não com a QVT .</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apura aspectos do trabalho mais valorizados pelos trabalhadores em diferentes épocas.</li> <li>- Mostra redução do número de empresas que receberam, em 2000, avaliação máxima por parte dos empregados.</li> <li>- Faz relação dos dados da pesquisa realizada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugere que os modelos de QVT sejam analisados com maior rigor tanto teórico quanto empiricamente.</li> <li>- Levanta possibilidade de se questionar a metodologia de Melhores Empresas para se Trabalhar.</li> </ul>

<p>nas Melhores Empresas para se Trabalhar com as dimensões do modelo de Walton.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconhece a amplitude dos indicadores e dimensões do modelo de Walton</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugere, diante do grande número de empresas (90%) desclassificadas pelo prêmio, que a QVT não pode ser considerada uma “<i>core competition</i>” das organizações brasileiras.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de difundir: as ações e programas de QVT; o modelo de mensuração e avaliação de resultados.</li> <li>- Aponta para possibilidade de mensurar os resultados das ações em QVT.</li> <li>- A SERASA utiliza várias formas de QVT com dois grupos de indicadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugere a necessidade de modelos para mensuração ou avaliação de resultados dos programas de QVT, bem como a difusão destes modelos.</li> <li>- Indica modelos de grande contribuição para avaliação de resultados.</li> <li>- Sugere necessidade de discutir resultados esperados dos programas de QVT para além da dimensão operacional ou financeira.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apurou aspectos que promovem, na realidade, a instrumentalização do indivíduo no trabalho fazendo uso de métodos de controle social.</li> <li>- A sofisticação do controle social transfere o exercício das instâncias econômicas para as esferas psicológicas e ideológicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espera-se que o movimento de QVT desperte para as realidades subjacentes do comportamento organizacional</li> <li>- Chama atenção sobre o caráter utilitário que está associado à vida das pessoas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- O PQVT da Metrorec faz uso de uma modalidade impositiva num estilo persuasivo que alude implicitamente a relação e legitimação do poder.</li> <li>- O discurso do PQVT faz uso de um jogo retórico: ora centrado nos indivíduos, ora nos resultados organizacionais.</li> <li>- Evidencia a natureza manipuladora do discurso do PQVT da Metrorec.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconhece a importância do modelo de ACD adotado no estudo.</li> </ul>

#### **Quadro 20 – Resultados e Recomendações dos Estudos**

Fonte: Elaboração própria

Quanto aos resultados apontados pelos estudos, registram-se alguns pontos de destaque:

- Geram-se benefícios adotando-se o lazer nas políticas de QVT;
- A QVT dos professores é negligenciada nos aspectos de saúde e carreira;
- Os policiais sentem-se desvalorizados pela Organização e pela sociedade;
- Os PQVTs podem transformar as organizações em empresas holísticas;
- O fenômeno QVT é um constructo multifatorial;
- A dinâmica da QVT se relaciona diretamente com a organização do trabalho;
- Existe uma disfunção entre a teoria de QVT e as práticas adotadas;
- Os programas de qualidade total elevam as melhorias de QVT;
- A atual política de RH não rompe com o modelo taylorista/fordista de gestão;
- A avaliação das “Melhores Empresas para se Trabalhar” tem decaído ano a ano;
- Os modelos e instrumentos de QVT aplicados mostram-se adequados;
- É necessário adotar e difundir modelos de avaliação de resultados em QVT;
- O discurso da QVT manipula o indivíduo, constituindo-se num instrumento de controle social

- A QVT não se constitui numa competência essencial para as organizações brasileiras.

No tocante às recomendações dos estudos, em linhas gerais, destacam-se:

- Aplicação dos novos instrumentos de QVT para uma amostra maior, visando validação;
- Os estudos são válidos para o contexto e a instituição em que foram aplicados, não cabendo generalizações;
- Sugere-se estender os estudos a toda a organização, a outras organizações, outros estados e mesmo países, através de estudos comparativos;
- Os estudos oferecem subsídios para implantação de PQVT nas empresas;
- Alerta às organizações e a academia para não olharem a QVT como um modismo;
- É solicitado maior rigor teórico e empírico na adoção dos instrumentos e modelos de QVT;
- Sugere-se avaliação de resultados de QVT, utilizando dimensões psicossociais;
- Discute-se o caráter utilitário das pessoas nas organizações.

## **Parte B – Análise dos dados coletados através dos anais**

Na seção 7.3 são apresentados os resultados das análises referentes à caracterização dos anais, dos artigos e dos autores destes. Na seção 7.4 são apresentadas as análises das categorias do estudo.

### **7.3 Resultados da Análise das Categorias do Estudo**

#### **7.3.1 – Anais componentes do estudo**

Participaram do estudo 3 anais apresentando o total de 38 artigos, dos quais 76,3% são provenientes do EnANPAD, 18,4% provêm do EnGPR, e 5,3%, do EnEO.

A tabela 18 abaixo ilustra a distribuição da frequência da participação dos anais no estudo.

**Tabela 18 - Distribuição da frequência por anais**

<b>Nome dos Anais</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
EnANPAD	29	76,3
EnEO	2	5,3
EnGPR	7	18,4
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### 7.3.2 - Ano de publicação dos artigos

Observa-se que a produção de artigos sobre a temática QVT no período de análise teve um pico em 2002, e partir de 2003 mostrou-se oscilante. Em 2007 apresentou um crescimento considerável, mas deve ser levado em conta que os artigos dos anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, cuja primeira edição foi em 2007, representa 87,5% dos artigos deste ano.

A tabela 19 abaixo ilustra a distribuição da freqüência do ano de publicação dos artigos.

**Tabela 19 – Ano de publicação dos artigos**

Ano	F	f (%)
2000	4	10,6
2001	3	7,9
2002	10	26,3
2003	7	18,4
2004	1	2,6
2005	4	10,6
2006	1	2,6
2007	8	21,0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### 7.3.3 - Número de autores por artigo

Foi encontrada uma predominância de artigos produzidos em co-autoria, destacando-se a produção em dupla, correspondente a 47,4% da seleção de artigos. Considerando-se a participação de até 3 autores por artigo, tem-se uma representação de 81,6% dos artigos. O número total de autores dos 38 artigos publicados nos anais é de 97, desses, um autor participou da autoria de seis artigos, dois autores participaram de três artigos, e oito autores escreveram dois artigos.

A tabela 20 abaixo ilustra a distribuição da freqüência do número de autores por artigo.

**Tabela 20 – Número de autores por artigo**

Quantidade de autores/artigo	F	f (%)
1 autor	5	13,2
2 autores	18	47,4
3 autores	8	21,0
4 autores	4	10,5
5 autores	2	5,3
6 autores	1	2,6
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### 7.3.4 IES de origem dos autores

Os autores originam-se de 32 Instituições de Ensino Superior. Registrou-se a predominância de autores provenientes da FACE-UFMG (26%), seguidos por autores provenientes das instituições UFRN (10,6%); UFPE (8%) e FEA-USP (5,4%). Pode-se observar maior participação (57,2%) de autores oriundos de IES públicas.

A tabela 21 abaixo ilustra a distribuição da freqüência da IES de origem dos autores dos artigos.

**Tabela 21 – IES de origem dos autores**

Instituição de Produção	F	f (%)
FACE-UFMG	6	16,0
UFRN	4	10,6
UFPE	3	8,0
FEA-USP	2	5,4
FACE-UFMG/PUC-MG/FUNCESI	2	5,4
UFPR	1	2,6
FUNADESP	1	2,6
FACE-UFMG/PUC-MG/FAMC	1	2,6
UNIVALI e UFMS	1	2,6
EA-UFRGS	1	2,6
UNISINOS/EA-UFRGS	1	2,6
FACE-UFMG/FEAD Minas	1	2,6
UCG	1	2,6
UNITAU	1	2,6
UMESP	1	2,6
Faculdade Christus	1	2,6
UFBA	1	2,6
UNICID	1	2,6
FACEX/UFPB/Faculdades JK	1	2,6
UFRJ/FUMEC	1	2,6
UFBA/UFMT/UFSM	1	2,6
UFPB	1	2,6
UnB	1	2,6
USM/IMES	1	2,6
UNISUL	1	2,6
FUMEC/UNIHORIZONTES	1	2,6
Total	38	100

Fonte: Elaboração própria

### 7.3.5 - Estado geográfico de origem dos artigos

Dezessete estados aparecem na pesquisa. Dos 38 artigos, 31,3% são provenientes dos estados de Minas Gerais, 16% são provenientes do estado de São Paulo, e 10,7% provêm do Rio Grande do Norte.

A tabela 22 ilustra a distribuição da freqüência do estado geográfico de origem dos

artigos.

**Tabela 22 – Estado geográfico de origem dos artigos**

Estado geográfico	F	f (%)
Minas Gerais	12	31,3
São Paulo	6	16,0
Rio Grande do Norte	4	10,7
Pernambuco	3	8,0
Rio Grande do Sul	2	5,4
Goiás	1	2,6
Distrito Federal	1	2,6
Paraná	1	2,6
Santa Catarina	1	2,6
Paraíba	1	2,6
Bahia	1	2,6
Ceará	1	2,6
Rio Grande do Norte/Paraíba/DF	1	2,6
Santa Catarina/Mato Grosso do Sul	1	2,6
Rio de Janeiro/Minas Gerais	1	2,6
Bahia/Mato Grosso e Rio Grande Sul	1	2,6
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### 7.3.6 - Frequência de artigos por região do país

A região Sudeste predomina na representação dos artigos (50%), seguida pela região Nordeste (10%) e Sul (10,5%). A tabela 23 ilustra a distribuição da frequência de artigo por região geográfica.

**Tabela 23 - Artigos por região geográfica**

Região do País	F	f (%)
Sudeste	19	50
Nordeste	10	26,3
Sul	4	10,5
Centro-Oeste	2	5,4
Centro-Oeste/Nordeste	1	2,6
Sudeste/Centro-Oeste	1	2,6
Nordeste/Centro-Oeste/Sul	1	2,6
Norte	-	-
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### 7.3.7 - Resumos e palavras-chaves dos artigos

A totalidade de artigos da seleção de anais apresentaram resumo. Em contrapartida, 92,1% dos artigos não apontaram palavras-chaves. Dos três artigos que os fizeram, o termo Qualidade de Vida no Trabalho - QVT está presente em 66,7% destes, conforme tabela 24 abaixo.

**Tabela 24 – Palavras-chaves dos artigos**

<b>Palavras-chave</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Qualidade de vida no trabalho - QVT	2	28,5
Qualidade de vida	1	14,3
Recursos humanos	1	14,3
Gestão	1	14,3
Práticas inovadoras	1	14,3
Treinamento	1	14,3
Estresse no trabalho	1	14,3
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

## 7.4 Resultados da análise por categorias

Resgatando as categorias eleitas para o estudo são: dimensão teórico-conceitual; proposta do estudo; metodologia utilizada; utilização de modelos e instrumentos de QVT; considerações finais.

### 7.4.1 Dimensão teórico-conceitual

Em relação às perspectivas teórico-conceituais que foram categorizadas em cada artigo, observa-se que a maioria dos autores (57,9%) utilizaram duas perspectivas. Os demais estão distribuídos, igualmente, entre uma ou três perspectivas (18,4%). E apenas 5,3% dos artigos utilizaram quatro perspectivas teóricas-conceituais. No total, registram-se 79 títulos de fundamentação teórica para compor as seções de desenvolvimento conceitual dos artigos, os quais mostraram relação com a proposta de estudo.

A tabela 25 ilustra a distribuição da frequência da perspectiva teórico-conceitual adota nos artigos.

**Tabela 25 – Perspectiva teórico-conceitual**

<b>Perspectiva teórico-conceitual</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Qualidade de vida no trabalho	9	11,3
Estresse organizacional/ocupacional e suas implicações	6	7,5
Qualidade de vida no trabalho: conceituação e modelos	4	4,9
Qualidade de vida no trabalho: fundamentação teórica	2	2,4
Psicodinâmica do trabalho e o movimento da QVT	2	2,4
Satisfação e qualidade de vida no trabalho	2	2,4
Flexibilização das relações de trabalho e QVT	2	2,4
QVT: contexto histórico, conceitos e modelos	2	2,4
Inovação organizacional e as práticas inovadoras de gestão de produção	2	2,4
Qualidade total/TQM	1	1,2
Educação no Brasil	1	1,2
Violência	1	1,2
Pequenas e microempresas	1	1,2

Qualidade de vida no trabalho e pesquisas no Brasil	1	1,2
Atividade docente	1	1,2
Novos padrões de organizações e conseqüências para a satisfação dos trabalhadores	1	1,2
Mudanças organizacionais	1	1,2
Trabalho bancário	1	1,2
Recursos humanos nas organizações	1	1,2
Cooperativismo no Brasil	1	1,2
Indústria hoteleira	1	1,2
Recursos humanos e gestão de pessoas	1	1,2
Importância e significado do trabalho e a QVT	1	1,2
Gestão de pessoas e avaliação de resultados de RH	1	1,2
Programas de qualidade de vida no trabalho: PQVT	1	1,2
Saúde e QVT	1	1,2
Obesidade	1	1,2
Qualidade de vida no trabalho e programas de QVT	1	1,2
Satisfação no trabalho	1	1,2
Comprometimento organizacional	1	1,2
Terceiro setor	1	1,2
Qualidade de vida no trabalho: origens e conceitos	1	1,2
QVT e a produtividade	1	1,2
Treinamento e empregabilidade	1	1,2
Treinamento e desenvolvimento gerencial através de cursos de longa duração	1	1,2
QVT e os modelo das dimensões básicas da tarefa	1	1,2
Comprometimento organizacional como estratégia de gestão de pessoas	1	1,2
Origem e configuração do contrato QVT	1	1,2
Qualidade de serviços	1	1,2
Economia de comunhão	1	1,2
Administração pública e a UFRJ	1	1,2
QVT e os impactos da inovação gerencial no bem-estar dos trabalhadores	1	1,2
QVT: aspectos psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos	1	1,2
<i>Feedback</i> e qualidade de vida no trabalho	1	1,2
Por que privatizar: argumentação teórica	1	1,2
O discurso e a análise crítica do discurso	1	1,2
Comportamento do indivíduo na organização	1	1,2
Motivação e satisfação no trabalho, gestão de RH	1	1,2
Profissão de comissário de bordo	1	1,2
QVT e a importância de desenvolver programas de QVT	1	1,2
Administração de recursos humanos	1	1,2
Estratégia, desempenho organizacional e pessoas	1	1,2
Qualidade de vida no trabalho e lazer nas organizações	1	1,2
Função gerencial	1	1,2
Pesquisa em ciências sociais	1	1,2
Produção acadêmica em Administração e áreas afins	1	1,2
Flexibilização das formas de contratação	1	1,2
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

#### 7.4.2 – Uso de Citações Diretas

No tocante às citações diretas, houve 828 no total, registrando-se uma variância de 8 a 53 citações por artigo, o que representa uma média aritmética simples de 21,8 citações/artigo. O autor mais citado foi Walton, seguido por Hackam e Oldham. Dos

autores nacionais presentes, contabilizando-se autorias únicas, Fernandes foi a mais citada, seguida por Rodrigues.

A tabela 26 ilustra a distribuição da frequência do uso de citações diretas, computando-se os autores que foram citados mais de uma vez.

**Tabela 26 – Uso de citações diretas**

<b>Autor</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Acuña e Fernandes (1995)	2	0,24
Albrecht (1979 e 1988)	3	0,36
Albuquerque (1975, 1999 e 2002)	5	0,6
Albuquerque e Limongi-França (1998)	4	0,48
Antunes (1994 e 1995)	2	0,24
Araújo (1996, 1997, 2000 e 2001)	7	0,84
Baker (1991)	2	0,24
Bastos (1989, 1994 e 2001)	3	0,36
Bom Sucesso (1997 e 1998)	2	0,24
Bowditch e Bueno (1992)	3	0,36
Braverman (1977, 1981 e 1987)	3	0,36
Búrigo (1997)	2	0,24
Campos (1992)	2	0,24
Cañete (2004)	2	0,24
Carvalho e Souza (2003)	2	0,24
Casado (2000 e 2002)	2	0,24
Chanlat (1991, 1993 e 1997)	4	0,48
Codo (1986 e 1997)	3	0,36
Cohen (1993)	2	0,24
Cooper et al. (1988, 1995 e 1996)	5	0,6
Corrêa (1993 e 1997)	3	0,36
Costa (1997 e 2005)	2	0,24
Couto (1987)	3	0,36
Davis e Newstrom (1996)	2	0,24
Davis e Werther (1983)	2	0,24
Deddeca (1994 e 1997)	2	0,24
Dejours (1987, 1988, 1992 e 1994)	6	0,72
Denis (1980)	2	0,24
Dewe (1992)	3	0,36
Drucker (1967, 1970 e 2000)	3	0,36
El-Auoar e Souza (2003)	2	0,24
Etizioni (1967 e 1984)	2	0,24
Fairclough (2000 e 2001)	2	0,24
Fernandes (1988, 1996)	15	1,8
Fernandes (2002 e 2003)	2	0,24
Fernandes e Becker (1988)	3	0,36
Fernandes e Gutierrez (1988 e 1998)	5	0,6
Ferreira (1993 e 1998)	2	0,24
Ferreira et al. (1997)	2	0,24
Fischer (2000, 2002 e 2004)	3	0,36
Fleury e Fleury (1995 e 1997)	3	0,36
Friedman e Rosenman (1974 e 1975)	4	0,48
Garcia (1999)	3	0,36
Goldberg (1978)	2	0,24
Gonçalves (1987 e 1988)	2	0,24
Guest (1979)	4	0,48
Guimarães (1995 e 2000)	2	0,24

---

Hackman e Lawler (1971)	4	0,48
Hackman e Oldham (1975)	17	2,04
Hackman et al. (1975)	2	0,24
Hammer e Champy (1994)	2	0,24
Handy (1978 e 1996)	2	0,24
Herzberg (1959, 1961 e 1968)	4	0,48
Hesselben et al. (1997)	2	0,24
Honório (1998)	3	0,36
Huse e Cummings (1985 e 1986)	13	1,56
Ishikawa (1985 e 1993)	2	0,24
Jamal (1990)	2	0,24
Kilimnik e Moraes (1994 e 2000)	2	0,24
Kilimnik et al (1994)	2	0,24
Leite (1993, 1994 e 1997)	3	0,36
Levy-Leboyer (1994)	3	0,36
Likert (1971)	2	0,24
Lima (1996, 1997 e 2001)	4	0,48
Limongi-França (1996, 2001, 2002, 2003 e 2004)	8	0,96
Limongi-França e Assis (1995)	2	0,24
Limongi-França e Rodrigues (2002)	2	0,24
Lippitt (1978)	5	0,6
Macedo (1990 e 1992)	5	0,6
Marques (1993 e 2004)	3	0,36
Melo (1997 e 1999)	2	0,24
Milkovich e Boudreau (2000)	2	0,24
Mintzberg (1979, 1986, 1995 e 1996)	4	0,48
Moraes e Kilimnik (1989 e 1990, 1994 e 1996)	12	1,44
Moraes et al. (1991, 1992, 1995, 1998 e 2000)	8	0,96
Morgan (1996)	3	0,36
Motta (1995 e 1998)	2	0,24
Nadler e Lawler (1983)	11	1,32
Oliveira (1994, 1996, 1998, 1999, 2001 e 2003)	8	0,96
Paiva (1999 e 2001)	3	0,36
Pereira (1997 e 2001)	2	0,24
Peters e Waterman (1983 e 1992)	3	0,36
Piccinini (1996 e 1997)	2	0,24
Pimenta (1997 e 1999)	3	0,36
Quelhas e Morgado (1993)	2	0,24
Quirino e Xavier (1987)	3	0,36
Ramalho (1995 e 1999)	2	0,24
Ramos (1980 e 1995)	4	0,48
Robbins (1999 e 2002)	3	0,36
Rocha (1998)	2	0,24
Rodrigues (1989, 1991, 1994, 1998, 2001 e 2002)	13	1,56
Rodrigues et al. (1998)	2	0,24
Rotter (1966)	2	0,24
Roux (1983 e 1984)	2	0,24
Sá (1997 e 2000)	2	0,24
Sá e Lemoine (1998, 1999 e 2000)	4	0,48
Sant'Anna (1997 e 1998)	4	0,48
Sant'Anna e Moraes (1998 e 1999)	4	0,48
Sant'Anna, Costa e Moraes (2000)	2	0,24
Santos (1999 e 2005)	4	0,48
Selye (1946, 1956, 1959 e 1974)	4	0,48
Silva (1990, 1997, 1999, 2001 e 2005)	6	0,72
Silva e De Marchi (1997)	2	0,24
Siqueira (1988, 1995 e 2001)	2	0,24
Souza (1999)	2	0,24

---

Taylor (1990 e 2000)	2	0,24
Thériault (1980)	5	0,6
Tolfo e Piccinini (1998 e 2001)	4	0,48
Tonelli et al. (2003 e 2004)	2	0,24
Trist (1951)	2	0,24
Turner e Lawrence (1973)	4	0,48
Ulrich (1998 e 2002)	2	0,24
Vergara (1997 e 1999)	2	0,24
Vieira (1996, 1998, 1999, 2000 e 2003)	11	1,32
Vieira e Hanashiro (1990)	3	0,36
Walton (1973, 1975 e 1989)	21	2,52
Werther e Davis (1983)	9	1,08
Westley (1979)	14	1,68
<b>Total</b>	<b>828</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### 7.2.3 – Uso de citações indiretas

Quanto às citações indiretas, 47,4% dos artigos as adotaram. No total, constam 77 citações indiretas, mas destaca-se que a maioria (83,1%) delas não apresenta a data da referência. Proporcionalmente, as citações indiretas representam 9,3% do total das citações diretas. A tabela 27 a seguir refere-se à íntegra de ocorrências das citações indiretas, e observa-se um número de autores que foram citados mais de uma vez, sendo que cinco deles são autores de modelos consagrados de QVT.

**Tabela 27 – Uso de citações indiretas**

<b>Autor</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Abraham et al. (sem data)	1	1,3
Albuquerque e França (sem data)	1	1,3
Belizzi e Dietz (sem data)	1	1,3
Carwell (sem data)	1	1,3
Castelli (sem data)	1	1,3
Couto (1987)	1	1,3
Davis e Werther (1983)	1	1,3
De Marchi (sem data)	1	1,3
Drucker (sem data)	1	1,3
Emery (1964 e 1976)	1	1,3
Fernandes (sem data)	1	1,3
Freud (1980)	1	1,3
Goulart e Sampaio (sem data)	1	1,3
Hackman e Lawler (sem data)	1	1,3
Hackman e Oldham (sem data)	4	5,2
Heimstra e McFarling (sem data)	1	1,3
Heitmann et al (sem data)	1	1,3
Hershey e Blanchard (1986)	1	1,3
Huse e Cummings (sem data)	7	9,1
Ketchum (1992)	1	1,3
Levering (sem data)	1	1,3
Lewin (1935)	1	1,3
Lewin (sem data)	1	1,3
Lippitt (sem data)	1	1,3
Lukáks (sem data)	1	1,3
Macedo (sem data)	1	1,3

Marx (sem data)	1	1,3
Melo (sem data)	1	1,3
Michon (1987)	1	1,3
Nadler e Lawler (sem data)	3	3,9
Ortsman (sem data)	1	1,3
Rogers (sem data)	1	1,3
Rosow (sem data)	1	1,3
Sapori e Wanderley (1999)	1	1,3
Schein (sem data)	1	1,3
Semler (sem data)	1	1,3
Shumpeter (sem data)	1	1,3
Sichieri et al. (sem data)	1	1,3
Siqueira e Coletta (sem data)	2	2,6
Sjöström (sem data)	1	1,3
Thériault (1998)	1	1,3
Tolfo (sem data)	1	1,3
Trist (1978 e 1992 e sem data)	3	3,9
Tsukamoto (sem data)	1	1,3
Turner e Lawrence (sem data)	1	1,3
Vieira (sem data)	1	1,3
Vieira e Hanashiro (sem data)	1	1,3
Vradenburgh e Sheridan (sem data)	1	1,3
Walton (sem data)	6	7,8
Werther e Davis (sem data)	1	1,3
Werther e Hackman (sem data)	1	1,3
Westley (1979 e sem data)	3	3,9
WHO (sem data)	1	1,3
Widdicombe (1993)	1	1,3
Zarifian (sem data)	1	1,3
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

#### 7.4.4 Proposta do estudo

O quadro 21 apresenta uma síntese dos objetivos e das contribuições dos estudos.

Objetivo geral do estudo	Contribuição do estudo
Investigar a QVT e a exposição à pressão no trabalho de profissionais religiosos	Refletir sobre aspectos que melhorem a qualidade de vida e o envolvimento psicológico dos pastores com seu trabalho
Estudar o impacto de um PQT na QVT de uma organização	Estudar as relações existentes entre Qualidade Total/TQM e a QVT
Analisar os impactos da privatização na QVT de trabalhadores de uma ex-estatal	Conhecer os impactos decorrentes da privatização em aspectos de QVT
Apresentar as percepções de QVT de docentes de uma instituição de educação básica, e a propensão destes ao estresse ocupacional	Buscar alternativas para minimizar a dimensão sofrimento no trabalho dos docentes de educação básica
Apresentar os resultados de uma pesquisa de mensuração de QVT na carreira de detetives	Oferecer subsídios à organização policial para a reestruturação da carreira de detetive
Diagnosticar a QVT em uma microempresa do comércio varejista	Enfocar o estudo de empresas de pequeno porte, considerando categorias ocupacionais de variados níveis hierárquicos
Apresentar os resultados de uma pesquisa de avaliação de QVT e estresse ocupacional em membros da PM	Recomendar a adoção de políticas que visem o ajustamento e a satisfação no trabalho dos policiais
Caracterizar a situação profissional, a QVT e o estresse ocupacional de professores universitários, comparando instituições públicas e	Propor ações de minimização dos impactos negativos que os professores universitários sofrem em função da complexidade do seu

privadas	ambiente de trabalho
Apresentar os resultados de uma pesquisa longitudinal sobre QVT de bancários	Verificar as conseqüências das mudanças na empresa, que impactaram na satisfação dos funcionários
Avaliar indicadores de QVT na percepção de empregados de uma Central de Relacionamento com o Cliente	Estudar a QVT de empregados de um setor-chave na empresa, variável determinante para o alcance dos objetivos da empresa
Questionar a flexibilização das relações de trabalho nas cooperativas de trabalho, e seus reflexos na qualidade de vida dos associados	Verificar se as cooperativas de trabalho podem oferecer uma boa qualidade de vida e empregabilidade aos associados
Investigar a influência da flexibilização das relações de trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores que a vivenciam	Retratar a percepção dos atores sociais sobre a influência da flexibilização do trabalho na QVT
Analisar as políticas de RH referentes à QVT no setor de hotelaria	Estudar as políticas de RH como formas eficazes de satisfazer os funcionários, aumentando a produtividade do setor
Apresentar uma pesquisa longitudinal de profissionais de RH que eram assalariados e tornaram-se autônomos, destacando-se o fator conteúdo do trabalho na satisfação profissional	Retratar o que ocorre com a qualidade de vida de profissionais que se tornaram autônomos, contribuindo como fonte para as pessoas que optarem por esta trajetória
Investigar a percepção de administradores sobre a avaliação de resultados de PQVT, e ilustrar as práticas de avaliação adotadas	Analisar a problemática da avaliação de resultados dos PQVT, enquanto programas da área de RH
Descrever as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores dos setores da indústria, comércio e serviços	Estabelecer relações entre as vivências de prazer e sofrimento com os programas de QVT implantados pelas empresas
Descrever os atributos descritivos e valorativos da qualidade de vida no trabalho de músicos	Abordar experiências subjetivas em relação à QVT de músicos profissionais
Avaliar a influência do sobrepeso e a obesidade na QVT de funcionários do setor de produção, numa indústria automobilística	Sem definição clara de contribuição
Investigar a relação da participação dos trabalhadores nos PQVT na satisfação no trabalho e comprometimento organizacional	Identificação das relações existentes entre os programas de QVT com a satisfação e o comprometimento dos trabalhadores
Avaliar os indicadores de QVT de voluntários da Pastoral da Criança	Relevância de estudar a QVT de indivíduos que atuam como voluntários em organizações solidárias
Avaliar os resultados da implantação de um programa de QVT no setor de produção de uma empresa	Investigar se a QVT pode ser um fator de instrumentação, visando somente aumentar o nível de produtividade
Verificar a relação existente entre práticas inovadoras de racionalização dos processos de trabalho e de desenvolvimento de pessoas com os PQVT, e em que medida ocorre	Mapeamento do contexto da mudança organizacional e seus impactos específicos na QVT.
Estudar as relações entre qualidade de vida e estresse ocupacional e a percepção da eficácia dos programas de pós-graduação <i>lato sensu</i>	Compreender as implicações da variável treinamento e desenvolvimento de pessoal sobre a QVT e o estresse no trabalho.
Determinar as variáveis intervenientes na determinação de QVT de trabalhadores bancários	Apresentar indicadores de QVT para as instituições bancárias aplicarem em sua estratégia de gestão de pessoas
Diagnosticar a QV de frentistas e indicar interfaces da QVT com a qualidade dos serviços prestados	Apresentar o estágio atual do segmento estudado em termos de demandas na gestão de pessoas e dos serviços
Analisar a QVT em empresas que aderiram ao Projeto Economia de Comunhão (EdC)	Ampliação dos estudos no campo da QVT em um setor pouco explorado: o EdC
Analisar a QVT sob a ótica de funcionários da pro-reitoria de pessoal de uma universidade	Avaliação do nível de QVT dos profissionais de RH, para a adoção de medidas necessárias
Avaliar em que medida as práticas inovadoras de gestão da produção associam-se à decisão de	Oferecer uma visão mais ampla sobre o uso de inovações gerenciais e seus reflexos nas

implantar PQVT.	dimensões organizacionais
Investigar a QVT de docentes de uma universidade, abordando os aspectos psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos	Debater sobre as melhores condições de trabalho e satisfação do trabalhador, visando humanizar as relações na organização
Avaliar o processo de <i>feedback</i> como variável de análise de QVT, no setor hospitalar	Demonstração da percepção sobre QVT de empregados da área de saúde
Investigar a opinião dos trabalhadores sobre a influência da privatização nas variáveis de QVT	Apresentar os impactos gerados com a privatização na QVT da organização
Revelar, através da análise crítica do discurso, os interesses subjacentes à lógica organizacional da QVT	Desvendar como a dominação na relação empresa/trabalhador se faz presente no discurso do PQVT
Identificar a percepção de satisfação profissional de comissários de bordo no Brasil, com relação a aspectos de QVT	Levantar o nível de satisfação com a qualidade de vida dos comissários de bordo no País
Avaliar o nível de QVT de servidores públicos e sua influência na dinâmica profissional	Subsidiar a elaboração de um programa estruturado de QVT
Apresentar uma proposta de desenvolvimento de programas de lazer e QVT a partir do planejamento estratégico das organizações	Elaboração da proposta EL-QVT (estratégia, lazer e qualidade de vida no trabalho)
Analisar as variáveis de QVT e estresse ocupacional do corpo gerencial de uma empresa pública recém-reestruturada	Descrever o estado de QVT e estresse ocupacional sob a ótica dos gestores da empresa
Avaliar os trabalhos publicados nos Anais da EnANPAD acerca da temática QVT no período de 2001 a 2005	Contribuir para a diminuição de estudos que não agregam novos conhecimentos para o tema
Investigar como são as relações de QVT em equipes multicontratuais de trabalho	Trazer contribuições para as práticas de gestão de pessoas, relacionando a percepção de QVT com as várias formas de vínculos contratuais

#### Quadro 21 – Objetivos e Contribuição dos Estudos

Fonte: Elaboração própria

Em relação às intencionalidades dos objetivos, será utilizado o critério de classificação apresentado na Parte A deste capítulo, que registra os seguintes tipos de objetivos: compreensivos, avaliativos, propositivos, descritivos, objetivos-meio e objetivos generalistas.

A seguir, a tabela 28 apresenta a freqüência dos objetivos nos tipos acima descritos.

**Tabela 28 – Tipos de objetivos**

Tipos de Objetivos	F	f (n%)
Compreensivos	9	23,4
Avaliativos	18	46,8
Propositivos	2	5,2
Descritivos	8	20,8
Meios	1	2,6
Generalistas	-	-
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

Observa-se nos estudos uma predominância de objetivos avaliativos (46,8%), seguida de objetivos compreensivos (23,4%) e objetivos descritivos (20,8%).

Objetivos propositivos e objetivos-meio aparecem em menor escala, respectivamente em 5,2% e 2,6% dos estudos. Não foram observados objetivos generalistas.

Quanto às contribuições dos estudos analisados, foram registradas as seguintes propostas:

- Reflexão sobre melhorias de QVT para pastores;
- Estudo da relação Qualidade Total/TQM X QVT;
- Conhecimento dos impactos da privatização na QVT;
- Minimização do sofrimento no trabalho de docentes da educação básica;
- Subsídios para reestruturação da carreira de detetive;
- Estudo da QVT em empresas de pequeno porte;
- Recomendação de políticas de satisfação no trabalho de policiais;
- Minimização dos impactos negativos do ambiente de trabalho dos docentes universitários;
- Análise das conseqüências das mudanças organizacionais na QVT;
- Avaliação da QVT em um setor estratégico para a organização;
- Estudo da viabilidade de QVT em cooperativas de trabalho;
- Análise da influência da flexibilização do trabalho na QVT;
- Estudo das políticas de RH para satisfação dos funcionários;
- Retrato da QVT de profissionais autônomos;
- Análise da problemática da avaliação de resultados dos PQVT;
- Estudo das vivências de prazer e sofrimento nos PQVT;
- Análise das questões subjetivas em relação à QVT de músicos profissionais;
- Identificação das relações entre os PQVT com a satisfação e o comprometimento do trabalhador;
- Estudo da QVT de trabalhadores voluntários em organizações solidárias;
- Investigação da QVT como fator de instrumentalização, na busca por produtividade;
- Compreensão da variável treinamento e desenvolvimento sobre QVT e estresse;
- Apresentação de indicadores de QVT para as estratégias de gestão de pessoas;
- Mapeamento da QVT de um segmento em termos de demandas de gestão de pessoas e serviços;
- Ampliação dos estudos sobre a QVT no Projeto Economia de Comunhão;

- Avaliação do nível de QVT em profissionais de RH;
- Ampliação da visão sobre o uso de inovações gerenciais nas organizações;
- Debate sobre as melhores condições de trabalho e satisfação do trabalhador;
- Demonstração da percepção de QVT em trabalhadores da área de saúde;
- Deflagração do discurso da QVT como instrumento de dominação;
- Levantamento do nível de QVT em comissários de bordo;
- Subsídios para elaboração de um PQVT;
- Elaboração de proposta para aliar estratégia, lazer e QVT;
- Descrição do nível de QVT e estresse em gestores;
- Contribuição para diminuição de estudos que não agregam novos conhecimentos para a temática QVT;
- Contribuição para as práticas de gestão de pessoas para equipes multicontratuais;

Percebe-se a amplitude de intencionalidades presentes nos estudos, observando dimensões tais como funcional, operacional, crítica, avaliativa e descritiva.

#### **7.4.5 Metodologia utilizada**

Conforme exposto na Parte A do capítulo, as análises procedidas nesta dimensão referem-se à tipologia dos estudos, campo empírico, sujeitos, instrumentos de coleta de dados e técnicas de análise de dados. Ressalta-se que foram consideradas duas situações na análise: tipologias indicadas pelos autores e tipologias identificadas pela pesquisadora quando ausentes dos artigos.

##### **a) Tipologia dos estudos**

Quanto à tipologia do estudo, observou-se uma predominância de “estudos descritivos” (44,2%), seguido de “estudos exploratórios-descritivos” (23,4%), e “estudos exploratórios” (15,8%). Neste contexto, pode-se dizer que 67,6% dos estudos são de natureza descritiva. Houve outras classificações de tipologia apontadas pelos autores, concorrentes com a tipologia já relatada, como “estudos explicativos” (10,5%), “estudos comparativos”, “estudos analíticos” e “estudos do tipo levantamento” (5,3%), igualmente, e outros, que podem ser observados na tabela 29. Quanto à abordagem da pesquisa, há uma predominância de estudos qualitativos, representando 67,6% da amostra, seguida por estudos quantitativos,

com 18,2%. Observa-se pouco destaque à pesquisa eminentemente qualitativa, representada por apenas 5,3% dos artigos. Outro dado a destacar refere-se ao grande quantitativo encontrado de estudos de caso (86,1% da amostra), embora 52,3% destes tenham sido classificados pela pesquisadora, com base em referências da literatura de metodologia de pesquisa.

**Tabela 29 – Tipologia dos Estudos**

Tipologia dos Estudos					
Citado no próprio artigo	F	f (%)	Identificado pela pesquisadora	F	f (%)
Exploratório	4	10,5	Exploratório	2	5,3
Descritivo	15	39,5	Descritivo	2	5,3
Exploratório-descritivo	8	21,0	Exploratório-descritivo	1	2,6
Teórico-crítico	1	2,6	Teórico-crítico	-	-
Analítico	2	5,3	Analítico	-	-
Explicativo	4	10,5	Explicativo	-	-
Pesquisa bibliográfica	2	5,3	Pesquisa bibliográfica	-	-
Pesquisa documental	1	2,6	Pesquisa documental	-	-
Confirmatório	1	2,6	Confirmatório	-	-
Comparativo	2	5,3	Comparativo	-	-
Levantamento	2	5,3	Levantamento	-	-
Longitudinal	1	2,6	Longitudinal	-	-
Recorte teórico	1	2,6	Recorte teórico	-	-
Avaliativo	1	2,6	Avaliativo	-	-
Transversal	1	2,6	Transversal	-	-
Qualitativo	2	5,3	Qualitativo	-	-
Quantitativo	6	15,6	Quantitativo	1	2,6
Qualitativo e quantitativo	14	36,4	Qualitativo e quantitativo	12	31,2
Estudo de caso	13	33,8	Estudo de caso	20	52,3

Fonte: Elaboração própria

### **b) Campo empírico dos artigos**

Com relação ao campo empírico dos artigos, observa-se uma predominância de estudos desenvolvidos no setor privado (50%), seguido pelo setor público (23,7%). Registra-se, ainda, a existência de estudos desenvolvidos simultaneamente em instituições públicas e privadas (10,5%) e em organizações sociais (10,5%). Quanto ao tipo de instituição onde foram aplicados os estudos, registra-se uma distribuição em diversos tipos de organizações, destacando-se uma prevalência de estudos

aplicados em universidades (10,5%), seguidos por instituições religiosas, Polícia Militar, bancos e empresas do setor secundário da economia, igualmente com 5,3%.

A tabela 30 ilustra o campo empírico dos estudos, e está dividida por setor da economia (público ou privado) e tipos de instituição.

**Tabela 30 – Campo empírico dos estudos**

<b>Setor</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Público	9	23,7
Privado	19	50,0
Público e privado	4	10,5
Organizações sociais	4	10,5
Não se aplica	2	5,3
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>
<b>Tipo de instituição</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Universidades	4	10,5
Instituição religiosa	2	5,3
Polícia militar	2	5,3
Bancos	2	5,3
Empresas do setor secundário da economia	2	5,3
Empresa do segmento de plástico	1	2,6
Empresa ex-estatal (não especifica o setor)	1	2,6
Instituição de educação básica	1	2,6
Hospitais	1	2,6
Empresa de telefonia celular	1	2,6
Microempresa alimentícia	1	2,6
Cooperativas de trabalho	1	2,6
Estabelecimentos hoteleiros	1	2,6
Empresa do setor metal-mecânico	1	2,6
Melhores Empresas para se Trabalhar	1	2,6
Profissionais autônomos de RH	1	2,6
Empresa de análise de crédito	1	2,6
Transporte público	1	2,6
Empresas dos setores da indústria, comércio e serviços	1	2,6
Bandas profissionais de música	1	2,6
Empresa automobilística (montadora)	1	2,6
Empresas de grande e médio porte (não especifica o setor)	1	2,6
Indústria de beneficiamento da castanha	1	2,6
Rede de postos de combustível	1	2,6
Empresas do Projeto Economia de Comunhão	1	2,6
Empresa ex-estatal do ramo de mineração	1	2,6
Empresas aéreas de jato	1	2,6
Companhia de saneamento	1	2,6
Ministério Público	1	2,6
Instituto de pesquisa	1	2,6
Não se aplica	1	2,6
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### **c) Sujeitos da pesquisa**

No tocante aos sujeitos da pesquisa, para os estudos que os utilizaram (91%), observa-se uma expressiva heterogeneidade, sendo encontradas 29 diferentes

classes de profissionais. Prevaecem estudos com profissionais que ocupam cargos gerencial e operacional, e só o corpo gerencial, igualmente com 7,9% de representação. Em seguida, destacam-se as classes de docentes e bancários, igualmente com 5,3%. Os estudos que não utilizaram sujeitos são de natureza teórico-crítica e teórico-conceitual.

A tabela 31 apresenta os sujeitos abordados nos estudos analisados, representados por classes de profissionais.

**Tabela 31 – Sujeitos da pesquisa**

<b>Sujeitos da pesquisa</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Ocupantes de cargos de nível gerencial e operacional	3	7,9
Corpo gerencial (diretores, gerentes etc)	3	7,9
Bancários	2	5,3
Docentes	2	5,3
Docentes e cargos de chefia/administrativos	1	2,6
Policiais/militares	1	2,6
Detetives	1	2,6
Trabalhadores nível tático e operacional	1	2,6
Atendentes de Central de Atendimento	1	2,6
Gerentes e trabalhadores flexibilizados	1	2,6
Pastores e presbíteros	1	2,6
Gerentes e cargos administrativos	1	2,6
Dirigentes de cooperativas de trabalho	1	2,6
Funcionários da indústria hoteleira	1	2,6
Profissionais de RH	1	2,6
Classe de administradores	1	2,6
Trabalhadores da indústria, comércio e serviços	1	2,6
Músicos profissionais	1	2,6
Funcionários da linha de produção	1	2,6
Secretárias	1	2,6
Agentes comunitários (Pastoral da Criança)	1	2,6
Alunos de pós-graduação <i>lato-sensu</i>	1	2,6
Frentistas de postos de combustível	1	2,6
Funcionários de empresas do Projeto EdC	1	2,6
Servidores públicos da área de pessoal	1	2,6
Funcionários de hospitais (corpo técnico e administrativo)	1	2,6
Comissários de bordo	1	2,6
Servidores públicos (áreas de RH e Informática)	1	2,6
Trabalhadores de instituição de pesquisa	1	2,6
Não se aplica	3	7,9
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

#### **d) instrumentos de coleta de dados**

Com relação aos instrumentos de coleta de dados, observa-se a predominância da aplicação de questionários ou levantamentos do tipo *survey* (84,2% dos estudos), seguidos por entrevista (47,3% dos estudos) e pesquisa documental ou bibliográfica

(36,8%), como pode ser observado na tabela 32 abaixo. Em relação ao quantitativo de instrumentos utilizados para a coleta de dados, a maioria (41,6%) utilizou somente um instrumento, 20,8% dos estudos usaram dois instrumentos, 28,6% utilizou três instrumentos e 5,3% fez uso de quatro. Destaca-se uma ocorrência de utilização de seis instrumentos distintos, representando 2,6% dos estudos.

**Tabela 32 – Instrumentos de coleta de dados**

<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Questionário	11	28,9
Questionário, entrevista e pesquisa documental	5	13,2
Questionário e entrevista	2	5,3
Questionário, entrevista e observação direta	2	5,3
Questionário, entrevista, pesquisa documental e observação direta	2	5,3
Questionário e observação direta não participante	1	2,6
Survey e pesquisa documental	1	2,6
Survey e aplicação de instrumento	1	2,6
Questionário e pesquisa bibliográfica	1	2,6
Pesquisa documental	1	2,6
Entrevista, instrumentos e pesquisa documental	1	2,6
Entrevista e aplicação de instrumentos	1	2,6
Questionário, pesquisa documental e observação direta	1	2,6
Questionário, entrevista e <i>focus group</i>	1	2,6
Survey, pesquisa documental e observação sistemática	1	2,6
Survey, questionário, entrevista, observação participante e pesquisas bibliográfica e documental	1	2,6
Entrevista e aplicação de categorias de análise discursivas	1	2,6
Entrevista	2	2,6
Survey	2	2,6
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

### e) técnicas de análise dos dados

Quanto às técnicas aplicadas para a análise dos dados, predomina a estatística descritiva (81,6%), Percebe-se sua expressiva utilização através da identificação do uso de softwares estatísticos, testes paramétricos e análises afins. O resultado desta subcategoria pode ser observado tabela 33 a seguir.

**Tabela 33 – Técnicas de análise de dados**

<b>Técnicas de análise dos dados</b>	<b>F</b>	<b>f (%)</b>
Estatística descritiva	7	18,4
Estatística descritiva/teste de Kruskal-Wallis	2	5,3
Estatística descritiva/software SPSS/análise de correspondência	2	5,3
Estatística descritiva/programa Excel	1	2,6
Estatística descritiva/software Sphinx/cruzamento de dados	1	2,6
Estatística descritiva/software SPSS	1	2,6
Estatística descritiva/software SPSS/índice de correlação (r de	1	2,6

Pearson)		
Estatística descritiva/software SPSS/testes de variância e confiabilidade	1	2,6
Estatística descritiva/software SPSS/análise de cluster	1	2,6
Estatística descritiva/análise de cluster	1	2,6
Estatística descritiva/análise fatorial	1	2,6
Estatística descritiva/teste não paramétrico de Friedman	1	2,6
Estatística descritiva/esquema exploratório	1	2,6
Estatística descritiva/software SAS/teste de Kruskal-Wallis	1	2,6
Estatística descritiva/software SAS/teste de Kruskal-Wallis/ análise de cluster	1	2,6
Estatística descritiva/software SPSS/análise multivariada de HOMALS/ análise de cluster	1	2,6
Estatística descritiva/teste de confiabilidade	1	2,6
Estatística descritiva/método de focus group	1	2,6
Estatística descritiva/software SPSS/análise multivariada ANOVA/análise gráfica de discurso/fator Post Hoc e teste de Scheffe	1	2,6
Estatística descritiva/análise de cluster/índice de correlação (r de Pearson)/análise de variância/testes Qui-quadrado	1	2,6
Estatística descritiva/software SPSS/análise de conteúdo	1	2,6
Estatística descritiva/software SPSS/alpha de Cronbach/testes de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis	1	2,6
Estatística descritiva/alpha de Cronbach/teste de Kolmogorov-Smirnov/análise de variância ANOVA/testes LSD	1	2,6
Descrição de dados secundários/análise comparativa	1	2,6
Análise crítica de discurso/esquema de categorias	1	2,6
Análise de conteúdo/análise categorial	1	2,6
Categorização (codificação) de variáveis	1	2,6
Esquema de análise comparativa	1	2,6
Análise documental/análise de conteúdo	1	2,6
Estabelecimento de scores	1	2,6
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

#### 7.4.6 – Utilização de Modelos de QVT

O uso de modelos e instrumentos de QVT pelos autores é feito de forma pura e/ou combinada, visando coleta de dados num determinado contexto. Além disso, observou-se o uso de determinado instrumento acrescido de adaptações intencionais, como no caso do JDS – *Job Diagnostic Survey*, de Hackman e Oldham (1975). Outros apontamentos referem-se ao uso dos instrumentos de QVT associados a instrumentos de estresse, entre outros. A tabela 34 apresenta os dados referentes à utilização dos modelos de QVT nos estudos.

**Tabela 34 – Modelos e instrumentos de QVT**

Modelo de QVT	F	f (%)
Hackman e Oldham	6	15,6
Hackman e Oldham (adaptado por Moraes e Kilimnik)	6	15,6
Walton	5	13,2
Westley	2	5,3
Walton e Westley	1	2,6
Hackman e Oldham (adaptado por Araújo)	1	2,6

Fernandes (auditoria de QVT)	1	2,6
Walton, Westley, Huse e Cummings, e Nadler e Lawler	1	2,6
Walton, Hackman e Oldham, Nadler e Lawler, Werther e Davis, Huse e Cummings, Westley e Fernandes	1	2,6
Limongi-França (BPSO-96)	1	2,6
Não fez uso de modelo	13	33,8
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria

A partir desta análise, pode-se observar que 62% dos estudos fizeram uso de algum modelo já validado e consolidado de QVT. Dos que utilizaram modelos, percebe-se o predomínio do Modelo de Hackman e Oldham, em sua versão original ou adaptada, presente em 56% dos estudos. Em seguida, destacam-se os modelos de Walton (32% dos estudos), de Westley (24% dos estudos), Huse e Cummings (8%), Nadler e Lawler (8%), Fernandes (8%), Werther e Davis (4%) e Limongi-França (4%). Infere-se que ainda é incipiente a utilização de modelos de QVT desenvolvidos no Brasil (Fernandes e Limongi-França), totalizando 12% dos estudos que utilizaram modelos de QVT.

#### 7.4.7 – Considerações Finais

O quadro 22 apresenta uma síntese das considerações finais dos estudos, nas dimensões dos principais resultados e recomendações.

Principais Resultados	Recomendações do Estudo
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação positiva na maioria das variáveis de QVT, destacando-se relacionamento interpessoal. Maior índice de insatisfação é com o <i>feedback</i> extrínseco</li> <li>- Detectada grande propensão do grupo ao estresse, e predominância de sintomas físicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugere um programa de ações à Instituição, compreendendo reuniões; capacitação de líderes em comportamento humano, melhoria da saúde física e mental e gerenciamento de estresse; educação continuada; e avaliação de desempenho e reconhecimento profissional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nível médio de implementação do PQT</li> <li>- Impacto positivo do PQT na QVT, mas não na extensão esperada. O impacto mais positivo ocorreu no chão-de-fábrica</li> <li>- Predominância dos aspectos burocráticos e normativos no TQM, em detrimento da questão humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconexão do discurso da QVT com ações efetivas que a contemplem</li> <li>- Necessidade de melhoria nos processos de comunicação e reestruturação das funções</li> <li>- Risco de descontinuidade do PQT se não forem abordadas questões humanas</li> <li>- Treinamento como processo contínuo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparando-se as variáveis de QVT antes e depois da privatização, 65,5% alteraram-se para pior, e 31% não sofreram alterações</li> <li>- A única variável que se alterou para melhor foi a de responsabilidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitações metodológicas na pesquisa</li> <li>- Sugere estudos para analisar o impacto da privatização na saúde mental do trabalhador</li> <li>- Possibilidade de generalização limitada, sugerindo-se aplicação da pesquisa em todos os níveis, outras regiões e organizações</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Há diferenças na percepção de QVT entre os docentes e os que exercem atividades administrativas</li> <li>- A maior parte dos docentes (44%) considera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de ampliação dos canais de comunicação entre professores e chefias</li> <li>- Instrumentos de mensuração da QVT são potencialmente relevantes</li> </ul>

<p>sua QVT satisfatória e 27% a considera muito boa. Para os ocupantes de cargos de chefia, 70% a considera muito boa e 30% satisfatória</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectou-se um nível de tensão normal (82%) para o conjunto de professores</li> <li>- Apresentaram melhor QVT, em ordem decrescente: professores de pré-escola, pré-vestibular, ensino fundamental e ensino médio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de desenvolver instrumentos de avaliação de QVT no Brasil, adequados à realidade do País</li> <li>- Sugestão de expandir a pesquisa para instituições públicas, num estudo comparativo</li> <li>- Questiona se os fatores de contexto (extrínsecos à tarefa) não são tão ou mais importantes que os intrínsecos à tarefa</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectado nível insatisfatório de QVT para os detetives, sendo a variável mais crítica a remuneração</li> <li>- Nenhuma dimensão de QVT foi avaliada como satisfatória</li> <li>- 99% dos policiais gostam da profissão e desejam realizar um trabalho significativo para a sociedade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de reestruturação do trabalho e da carreira de detetive</li> <li>- Não se recomenda generalizações do estudo. Sugere-se sua expansão para todo o espaço organizacional da METROPOL e da Polícia Civil.</li> <li>- Limitação no horizonte do estudo, tendo em vista que os pesquisadores não são policiais</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encontradas convergências e divergências entre a teoria da QVT e as práticas da empresa, tendo em vista que todas as variáveis de QVT receberam avaliação positiva</li> <li>- A maneira como a empresa é administrada lhe proporciona sustentabilidade no mercado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apesar de satisfatórios, sugere-se que a empresa trabalhe políticas de RH para melhorar os fatores ligados à identidade da tarefa e ao <i>feedback</i> extrínseco</li> <li>- Sugestão de melhoria no processo comunicacional da empresa, e promoção de eventos de parceria interna</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constatou-se elevado nível de estresse entre os policiais, com predominância de sintomas mentais e emprego intensivo de meios de combate ao estresse (apoio social e planejamento do trabalho)</li> <li>- Foi encontrado nível significativo de satisfação com o trabalho em si em todos os níveis hierárquicos, e elevado nível de insatisfação com a cultura e a estrutura organizacional</li> <li>- A autonomia na determinação da carga do trabalho age positivamente sobre os militares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de repensar a organização do trabalho, visando ao significado da tarefa</li> <li>- Estabelecimento de um canal de comunicação direto dentro da PMMG</li> <li>- Melhorias na autonomia, treinamento e tratamento aos policiais</li> <li>- Necessidade de inter-relação entre praças e oficiais</li> <li>- Implantação de um programa de cargos e salários</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não houve diferenças significativas na percepção de QVT nas três instituições (pública, privada e confessional), e os níveis foram considerados satisfatórios</li> <li>- Os docentes mostram envolvimento sensível com a instituição, querendo nela permanecer</li> <li>- As aulas na pós-graduação, projetos de pesquisa e orientações de alunos predominam na instituição pública.</li> <li>- Atividades administrativas predominam na instituição privada</li> <li>- Foram encontrados baixos níveis de estresse, nos três grupos e elevada percepção de saúde física e mental</li> <li>- As entrevistas contradizem os resultados, apontando comprometimento da saúde dos docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugestão de revisão a aperfeiçoamento dos instrumentos de pesquisa</li> <li>- Questiona-se os resultados sobre o nível de estresse apontado, corroborado pelo histórico de pesquisas sobre a reserva da categoria de docentes em falar sobre sintomas de estresse</li> <li>- Realização de outros estudos comparativos com a classe de docentes</li> <li>- Reconstrução das relações de trabalho com os docentes, revisão das políticas remuneratórias, incentivo à pesquisa e implantação de programas de QVT</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Em comparação ao estudo anterior, houve melhorias de QVT nos fatores intrínsecos para a CESEC (atividade-meio). Para a agência (atividade-fim) houve pioras na autonomia e identidade da tarefa</li> <li>- Detectou-se mais o alargamento das funções do que o enriquecimento das tarefas</li> <li>- As mudanças ocorridas na estrutura do Banco ocasionaram insegurança e traumas nos</li> </ul>	<p>Não teceu recomendações</p>

trabalhadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grande número de fatores de QVT percebidos como positivos</li> <li>- Há discordância em fatores como participação, liberdade de expressão, relações entre chefias e empregados, oportunidade de crescimento e carreira, e melhoria salarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os resultados da pesquisa não representam toda a empresa, e não podem ser generalizados</li> <li>- Institucionalização pela empresa de parâmetros de QVT desejáveis</li> <li>- Sugere melhorias, principalmente em fatores de natureza psicossociais, considerando a QVT em sua dimensão subjetiva</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A flexibilização do trabalho é avaliada de forma positiva, e os cooperados acreditam que o gerenciamento da jornada de trabalho favorece o desenvolvimento profissional</li> <li>- Identificou-se, junto aos dirigentes das cooperativas, preocupação com a QVT, e estas oferecem pelo menos um benefício</li> <li>- As cooperativas lidam com dificuldades financeiras para ampliar seus benefícios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detecta-se as cooperativas como uma estratégia de sobrevivência dos trabalhadores</li> <li>- Questiona-se se a experiência em atividades cooperativizadas amplia a empregabilidade dos trabalhadores, pois as oportunidades de qualificação estão aquém de empresas tradicionalmente inseridas no mercado</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Na visão gerencial, embora algumas formas de relações flexíveis ainda não são aceitas pelos trabalhadores e sindicatos, impactam positivamente na QVT dos trabalhadores .</li> <li>- Para os trabalhadores, há impactos positivos (empregabilidade) e negativos (perda de direitos adquiridos e vínculo empregatício)</li> <li>- Para o sindicato, a QVT é impactada negativamente, com a perda de regulamentação e sacrifício da vida pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugestão de pesquisas para identificação de ações de QVT quem minimizem os efeitos negativos de determinados tipos de flexibilização das relações de trabalho na qualidade de vida do trabalhador</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- São considerados determinantes para a avaliação de QVT: programa de benefícios, comunicação com o RH e relacionamento com os colegas</li> <li>- Encontrados níveis consideráveis de satisfação com a QVT</li> <li>- Detectada insatisfação no aspecto reconhecimento do trabalho através de incentivos não-financeiros</li> <li>- O setor hoteleiro tem investido em políticas de RH para incrementar a QVT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugere-se a adoção do hábito do reconhecimento e da promoção dos trabalhadores como um traço cultural</li> <li>- Alerta-se para o fato do estudo ter envolvido hotéis de uma cadeia internacional e outro de grande porte. Se fosse estendido a hotéis de administração familiar, o quadro de QVT encontrado poderia ser diferente</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- O trabalho autônomo proporciona um conteúdo laboral mais significativo, mas envolve dificuldades quanto à obtenção de ganhos regulares e adequados</li> <li>- Contatos profissionais de um grupo de trabalho é uma estratégia importante para a oferta de serviços dos autônomos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar de um grupo de intercâmbio profissional é essencial como estratégia de carreira dos profissionais autônomos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de difundir: as ações e programas de QVT; o modelo de mensuração e avaliação de resultados.</li> <li>- Aponta para possibilidade de mensurar os resultados das ações em QVT.</li> <li>- A SERASA utiliza várias formas de QVT com dois grupos de indicadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugere a necessidade de modelos para mensuração ou avaliação de resultados dos programas de QVT, bem como a difusão destes modelos.</li> <li>- Indica modelos de grande contribuição para avaliação de resultados.</li> <li>- Sugere necessidade de discutir resultados esperados dos programas de QVT para além da dimensão operacional ou financeira.</li> <li>- Sugere outro estudo com a ampliação da amostra pesquisada, dos administradores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- O tipo de indústria interfere na vivência do prazer e sofrimento no trabalho</li> <li>- A empresa do setor de serviços vivencia mais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O termo QVT, como vem sendo utilizado, esconde seu sentido oculto, que é produtividade e lucro.</li> </ul>

<p>sofrimento, com atividades repetitivas e cansativas, gerando insatisfação. Apesar de de ser jovem e ter um discurso global, não promove mais QVT, preocupando-se mais com a produtividade</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A indústria, apesar de pequena, é a mais antiga e preocupada com a QVT. O comércio não se preocupa muito com esse aspecto</li> <li>- De modo geral, as empresas pesquisadas utilizam a QVT de modo instrumental, visando objetivos institucionais, e as melhorias do trabalho restringem-se a questões de higiene e limpeza, e não ao bem-estar psicossocial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os PQVT deveriam ser democráticos e responder aos interesses dos trabalhadores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A remuneração dos músicos é insatisfatória, em relação às tarefas realizadas e à dedicação de tempo exigida.</li> <li>- Os cantores têm tratamento privilegiado, em relação ao restante da banda</li> <li>- As condições de trabalho nas bandas varia conforme o porte</li> <li>- O conteúdo do trabalho é pobre, a sociedade ainda tem preconceito quanto à carreira de músico</li> <li>- O trabalho é intenso, mas fascina os músicos pela estética e pela felicidade que proporciona aos outros</li> <li>- Destaca-se a inexistência de divulgação do trabalho no cotidiano do grupo e de sua vital importância para os trabalhadores que vivem da arte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os modelos teóricos de QVT usualmente aplicados privilegiam a abordagem quantitativa</li> <li>- A estratégia de pesquisa adotada – qualitativa – mostrou-se adequada, superando os indicadores de QVT presentes nos modelos tradicionais</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60% dos indivíduos pesquisados encontram-se com excesso de peso (45% apresenta sobrepeso e 15% obesidade)</li> <li>- Boa parte dos trabalhadores (71%) relata estar cansada no fim do expediente</li> <li>- Constata-se um desejo maior de diminuição de peso com o aumento do IMC, indicando uma conscientização da necessidade de se perder peso para melhorar a QV</li> <li>- Há maior incidência de dor lombar nos que se encontram com sobrepeso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Devido à inexistência de correlação significativa entre as variáveis, indica-se que os testes aplicados possam ter sido excessivamente rigorosos ou a amostra revelou-se insuficiente</li> <li>- O modelo apresentado não tem qualquer uso prático para fins de predição</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foi detectado um vínculo afetivo das secretárias com as empresas, que faz com que desejem nelas permanecer</li> <li>- O maior índice de representação dos Programas de QVT está em serviços de plano de saúde, e o menor, em palestras anti-obesidade</li> <li>- Observa-se correlações entre os Programas de QVT, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional</li> <li>- Destaca-se o novo perfil da carreira de secretária, com maiores responsabilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criação e manutenção de ações e programas que visem os relacionamentos interpessoais</li> <li>- Necessidade das empresas aplicarem programas de QVT direcionados às particularidades dos colaboradores</li> <li>- Corroborar que há repercussões psicossociais quando os colaboradores participam dos PQVT</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os agentes comunitários apresentam QVT satisfatória no geral, com potencial de melhoria na autonomia e no <i>feedback</i></li> <li>- Indícios de que a supervisão recebida pelos agentes pode melhorar</li> <li>- O grau de motivação interna dos agentes mostrou-se abaixo do que o esperado, tendo em</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilidade de haver um viés nos resultados encontrados, devido à dificuldade na aplicação do instrumento (linguagem elitista, falta de clareza e grande extensão)</li> <li>- O modelo aplicado mostrou-se efetivo, mas como todo modelo, simplifica uma realidade</li> <li>- Instiga para a possibilidade de se aplicar</li> </ul>

<p>vista que a recompensa para este trabalho não se vincula a fatores econômicos</p>	<p>metodologias de natureza qualitativa numa situação de trabalho não remunerado</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A empresa obteve melhorias significativas no desempenho dos funcionários após a aplicação do PQVT</li> <li>- Não se investe em treinamento para as tarefas, mas destaca-se a importância de haver uma escola no ambiente de trabalho</li> <li>- Os funcionários da castanha não se sentem realizados, e percebem serem explorados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- É necessário melhorar a QVT dos funcionários oferecendo benefícios básicos de que não dispõem</li> <li>- Percepção de que qualidade de vida no trabalho e produtividade são elementos indissociáveis para o contexto organizacional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 71% das empresas pesquisadas implementam PQVTs, indicando uma boa difusão destes no setor industrial brasileiro</li> <li>- Relação significativa e diretamente proporcional entre as práticas inovadoras e os PQVTs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os percentuais encontrados com os estudo não podem ser considerados significativos para uma conclusão definitiva</li> <li>- Detectou-se, nos processos de inovação, uma preocupação não apenas com a dimensão técnica e operacional, mas também com a dimensão humana no trabalho</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os alunos que apresentaram uma percepção de melhor qualidade de vida são os percebem maior eficácia dos cursos de pós-graduação que frequentam</li> <li>- Detectado alto nível de QVT pessoal e no ambiente de trabalho</li> <li>- Quando o treinamento é eficaz para seus participantes, ele os ajudam a desenvolver melhores estratégias de trabalho e de combate ao estresse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instiga para novos estudos que respondam à questão: o fato das empresas oferecerem um ambiente de boa QVT favorece a percepção de eficácia do treinamento ou seria o contrário, quando o treinamento é eficaz melhora a percepção dos empregados sobre as variáveis de QVT e estresse no trabalho?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- As instituições bancárias do Vale do Ribeira podem ser consideradas bons locais para se trabalhar, apresentando elementos integrantes de QVT</li> <li>- Um dos bancos encontra-se à frente dos demais, com PQVT já implementado</li> <li>- Os maiores pontos de insatisfação dos funcionários encontram-se na falta de perspectiva de avanço salarial, horários de entrada e saída e falta de convívio no dia-a-dia com as chefias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não se aconselha a generalização dos resultados da pesquisa para toda a população da bancos existentes</li> <li>- Pode ser que a percepção satisfatória dos colaboradores em relação à QVT seja decorrente da reduzida oferta de empregos na região</li> <li>- Dada a complexidade e a subjetividade que a temática encerra, questiona-se a utilização de instrumentos de avaliação quantitativos, sugerindo-se a combinação de técnicas quantitativas e qualitativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtiveram avaliação negativa pelos frentistas as variáveis compensação e condições de trabalho, e positivas, a imagem da empresa e a comunicação</li> <li>- Há muito investimento na aparência estética dos postos, e mínimo investimento do desenvolvimento humano dos frentistas</li> <li>- As fragilidades na QVT dos frentistas influencia negativamente a qualidade dos serviços prestados ao consumidor</li> <li>- Foi averiguado alto índice de rotatividade na profissão, pouco atrativa à retenção de pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A aplicação do modelo de Fernandes mostrou-se apropriado para o estudo</li> <li>- Sugerem-se pesquisas específicas para estudar as configurações da gestão organizacional por unidades ou bandeira dos postos de combustível</li> <li>- Apontam para estudos sobre os processos de seleção e recrutamento dos frentistas</li> <li>- Sugerem estudos em outras cidades brasileiras, tanto em QVT como em qualidade de serviços, de forma a averiguar a replicação desses resultados</li> <li>- Apontam para pesquisas com ex-frentistas, abordando os motivos da alta rotatividade</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No geral, as empresas oferecem qualidade de vida aos funcionários</li> <li>- Permite-se maior autonomia na execução das tarefas, e o estilo de direção da empresa é participativo. O controle é mais indireto</li> <li>- As pessoas trabalham na empresa porque gostam e precisam, mas sairiam se surgisse uma outra oportunidade</li> <li>- Os aspectos ligados à retenção de pessoal referem-se ao relacionamento interpessoal e o</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como a análise dos dados qualitativos e quantitativos apresentou divergências, recomenda-se uma ênfase maior na utilização de pesquisa qualitativa</li> <li>- Os resultados obtidos com a pesquisa não são conclusivos, abrindo-se a possibilidade de ampliação de estudos acerca das empresas que aderiram à EdC</li> </ul>

sentimento de família presente na empresa	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- As dimensões de conteúdo do trabalho apresentam QVT satisfatória; e as variáveis de contexto do trabalho se apresentam apenas normais (a pior é a remuneração)</li> <li>- Constatou-se baixa necessidade de crescimento individual, indicando acomodação dos servidores</li> <li>- Foi apontada a existência de atividades pouco enriquecidas e voltadas para os aspectos legais dos servidores, e ausência de <i>feedback</i> pôr parte dos superiores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessidade de aprofundar os conhecimentos dos gestores acerca de técnicas de gestão</li> <li>- Aponta para a necessidade de enriquecimento das tarefas e integração do processo comunicacional</li> <li>- Percebe-se uma distância entre o discurso e a prática no desenvolvimento do trabalho</li> <li>- Adequação da metodologia empregada</li> <li>- Melhorias nos investimentos em QVT</li> <li>- Aponta para pesquisas em outras instituições de ensino superior (estudos comparativos), e em outras categorias profissionais</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 71% das empresas pesquisadas implementam PQVTs, indicando uma boa difusão destes no setor industrial brasileiro</li> <li>- Relação significativa e diretamente proporcional entre as práticas inovadoras e os PQVTs, sendo alto o índice desses nas empresas muito inovadoras</li> <li>- Uma das características que definem uma empresa como de alta performance é o alto investimento em PQVT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectou-se entendimentos diferenciados acerca do conceito de QVT de acordo com o perfil de inovação das empresas</li> <li>- Sugerem-se novos estudos para aprofundar a complexa relação que se estabelece entre práticas inovadoras e QVT</li> <li>- Aponta para futuras pesquisas que estudem o que motiva as empresas mais inovadoras a adotarem PQVT e as diferenças de concepção de QVT como práticas de gestão</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectou-se que as condições de QVT investigadas são relativamente precárias, com destaque para a falta de trabalho em equipe, pouco tempo para os docentes conviverem com a família, falta de recursos tecnológicos, precariedade de estruturas físicas e higiênicas</li> <li>- A maioria dos docentes (81%) relata sentir muito prazer por estar na Instituição</li> <li>- As gerações mais novas (idade entre 30 e 40 anos) não demonstram tanta disposição para encarar os problemas da instituição</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O estudo aponta que o prazer que se sente em trabalhar na instituição é fundamental, predominando sobre as políticas de RH/QVT</li> <li>- No entanto, o enorme prazer que os docentes sentem pode se diluir com o tempo, se não houver o cuidado com seu bem-estar</li> <li>- Indaga-se se a questão do prazer encontrado na instituição não é uma característica peculiar à atividade docente</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- O nível de <i>feedback</i> recebido no hospital privado é significativamente superior ao encontrado no hospital público</li> <li>- A variável <i>feedback</i> extrínseco recebeu a avaliação mais baixa na pesquisa</li> <li>- Há estreita ligação entre <i>feedback</i> e ansiedade, sendo o externo mais valorizado</li> <li>- O <i>feedback</i> é mais usado no sentido de criticar a atividade executada, influenciando negativamente na motivação do trabalhador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- As organizações de saúde pesquisadas necessitam adotar o <i>feedback</i> como política</li> <li>- Considera-se a necessidade de desenvolver estudos científicos sistematizados sobre o tema</li> <li>- Sugere-se o desenvolvimento de estudos que relacionem <i>feedback</i> com motivação</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os resultados apontam que os trabalhadores percebem que houve mais perdas do que ganhos após a privatização</li> <li>- Só houve uma alteração para melhor, na variável de responsabilidade</li> <li>- A opinião sobre se as mudanças ocorridas no trabalho e na QVT devem-se à privatização não é consensual</li> <li>- Apesar das perdas e ganhos, 81% dos funcionários foram favoráveis ao fato da empresa ter sido privatizada</li> <li>- Os funcionários sentem a perda da estabilidade e o aumento do estresse decorrente do aumento do volume de trabalho e aceleração do ritmo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os achados do estudo convergem para o de outros estudos desenvolvidos em empresas que foram privatizadas, levando à inferência que todas passam por processos semelhantes após a privatização</li> <li>- Algumas medidas adotadas pelas empresas convergem, como a redução de custos e o aumento da produtividade, obtidos com a redução do quadro efetivo de pessoal e o enxugamento da estrutura organizacional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- O PQVT da empresa faz uso de uma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconhece a importância do modelo de ACD</li> </ul>

<p>modalidade impositiva num estilo persuasivo que alude implicitamente a relação e legitimação do poder.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O discurso do PQVT faz uso de um jogo retórico: ora centrado nos indivíduos, ora nos resultados organizacionais.</li> <li>- Evidencia a natureza manipuladora do discurso do PQVT da Alpha.</li> </ul>	<p>adotado no estudo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encontraram-se grande satisfação com a profissão de comissário de bordo e com a empresa em que trabalham</li> <li>- O sentido da profissão é claramente percebido pelos comissários: atuam como técnicos de segurança</li> <li>- A remuneração é um fator essencial para os comissários</li> <li>- O que mais motiva os profissionais são as facilidades da profissão (conhecer outros lugares, não ter rotina e horário fixo de trabalho e outros)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A pesquisa apresentou um índice de confiabilidade (alpha de Cronbach) somente acima de 0,5. Sugere-se que as assertivas utilizadas na pesquisa sejam reconsideradas, dada a falta de confiabilidade interna da escala</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apesar de ainda não ter sido implantado um programa de QVT no MPPE, foram identificadas ações desenvolvidas pela administração neste sentido</li> <li>- Detectou-se uma percepção positiva quanto ao nível de QVT, especialmente nos aspectos condições do ambiente, jornada de trabalho e natureza do trabalho</li> <li>- Identificou-se insatisfação quanto aos instrumentos de trabalho e à remuneração</li> <li>- O plano de carreira dos servidores contribuem negativamente para a QVT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aponta para necessidade de melhorias no canal de comunicação da instituição</li> <li>- Destaca as restrições orçamentárias do órgão, sugerindo uma melhor distribuição dos investimentos em recursos humanos</li> <li>- A utilização de servidores à disposição no órgão é prejudicial à imagem da instituição</li> <li>- Aponta para investimentos em ações de saúde, atividades esportivas e de lazer</li> <li>- Destaque para necessidade de renovação de pessoal do quadro, e equacionamento de problemas no plano de cargos e salários</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- As quatro empresas analisadas utilizam planejamento estratégico, mas apenas uma aborda formalmente aspectos de QVT neste</li> <li>- Em três empresas o setor de RH é responsável pelas ações de QVT</li> <li>- As empresas divergem sobre a influência das ações de QVT nos resultados da organização</li> <li>- Utiliza-se formas de avaliar os resultados das práticas desenvolvidas, e apenas uma empresa explicita os valores investidos em PQVT</li> <li>- Valorização do nível estratégico no PQVT</li> <li>- Observam-se deficiências nas medições dos resultados dos PQVT, desalinhados da estratégia organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentação de proposta com 11 critérios para programas de QVT e lazer nas organizações, compreendendo: inserção a QVT no planejamento estratégico; inserção da QVT na política de gestão de pessoas; diagnóstico de interesses e necessidades alinhando colaborador/organização e sociedade; diferenciação dos benefícios aos colaboradores; separação de atividades de lazer pôr colaboradores; mecanismos de motivação para participar das ações de lazer e QVT; adequação de ações ao nível hierárquico; identificação do investimento orçado para o programa; medição dos resultados; comparação dos resultados; e visibilidade dos resultados para a organização</li> <li>- Alerta as instituições interessadas em utilizar esta proposta que tenham cuidado ao efeito novidade, a modismos, à não-vinculação com a estratégia organizacional e a não-participação do nível estratégico nos PQVTs</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No geral, a QVT dos gestores pesquisados apresenta-se em nível satisfatório (93% possuem elevado grau de satisfação)</li> <li>- Aponta-se para uma realidade de estresse, mas baixo relato de sintomas físicos e mentais de estresse</li> <li>- Detectada grande adoção de estratégias de combate ao estresse, o que contradiz o</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugere repensar o relacionamento interpessoal na empresa, por ter se revelado elevada fonte de estresse</li> <li>- Necessidade de promover ações para gerenciar o estresse na empresa</li> <li>- Identifica a necessidade de desmistificação e monitoramento do estresse ocupacional entre os gerentes. Sugere pesquisas comparativas com</li> </ul>

diagnóstico dos sintomas encontrados	<p>outras organizações públicas do mesmo Estados ou de outros, que tenham passado pelo processo de reestruturação</p> <p>- Sugere à empresa a implementação de políticas de gestão de pessoas voltadas aos malefícios causados pelo “choque de gestão”, como treinamento e desenvolvimento, avaliação funcional e plano de carreira,</p>
<p>- Detecção de um estágio pouco avançado nos trabalhos sobre QVT, no tocante ao desenvolvimento de uma disciplina científica</p> <p>- A produção científica sobre a temática tem contribuído para a edificação de um quadro conceitual amplamente descritivo, representando, no máximo, um poder de generalização empírica.</p> <p>- Percebe-se alguma evolução com o aumento de metodologias quanti-qualitativas e uma maior diversificação de autores</p> <p>- Predominam artigos hipotéticos-dedutivos (82%), de tipologia positivista (60%), com abordagem qualitativo-quantitativa (64%) e estudos descritivos (71%), predominando a técnica de levantamento de dados (<i>survey</i>)</p> <p>- 82% dos artigos analisados tomaram como base para seu estudo um modelo clássico de QVT já consagrado pela literatura</p> <p>- Observa-se uma tendência à publicação em conjunto, sendo raros os trabalhos de autoria única</p>	<p>- Alerta para o fato de que os estudos têm utilizado menos artigos como referência bibliográfica, o que pode afetar a atualidade das pesquisas.</p> <p>- No emprego do estudo de caso, recomenda-se que o pesquisador redobre seus cuidados com os aspectos metodológicos</p> <p>- Alerta para o fato de que o estudo não pretendeu investigar os setores em que vêm se desenvolvendo os estudos, nem fazer análises bibliométricas, tampouco avaliar o conteúdo teórico dos artigos</p>
<p>- O estudo conclui que o tipo de contrato de trabalho interfere na percepção de QVT dos colaboradores</p> <p>- Verificou-se variabilidade significativa em 35 das 45 variáveis de QVT, bem como na atribuição de importância de acordo com o tipo de contrato de trabalho</p> <p>- A pesquisa apresentou um bom índice de confiabilidade (alpha de Cronbach de 0,94)</p> <p>- Com relação à satisfação com QVT, observou-se a separação em três grupos distintos. Os celetistas apresentam as menores médias de QVT, os estagiários as maiores médias, e o grupo dos flexibilizados se situa entre ambos</p>	<p>- Os resultados apresentam indícios da realidade apenas em instituições de pesquisa, não podendo ser generalizados para outros setores da economia</p> <p>- Sugere-se abordar, em estudos futuros, variáveis como idade, escolaridade, gênero e número de dependentes, políticas públicas, cultura e perfis psicológicos</p> <p>- Sugere-se, ainda, estudos entre organização e profissão, estudos que envolvam a confiança, e estudos longitudinais</p>

#### **Quadro 22 – Resultados e Recomendações dos Estudos**

Fonte: Elaboração própria

Quanto aos resultados apontados pelos estudos, registram-se alguns pontos de destaque:

- Importância do *feedback* extrínseco para a satisfação e motivação dos trabalhadores;
- Detecção de grande propensão ao estresse para ocupantes de cargos gerenciais;
- Importância e influência do PQT para a QVT, mas predominam aspectos

- burocráticos e normativos neste;
- Percepção dos impactos negativos na QVT de trabalhadores após a privatização das empresas;
  - Há diferenças na percepção de QVT para docentes e docentes ocupantes de cargos de chefia, sendo avaliada mais positivamente pelo segundo grupo;
  - Os detetives se identificam com a profissão, mas no geral apresentam nível insatisfatório em todos os aspectos de QVT;
  - Existem divergências entre a teoria e as práticas de QVT;
  - Os policiais apresentam elevado nível de estresse, com predomínio de sintomas mentais;
  - Docentes de IES públicas apresentam a mesma percepção de QVT que os de IES privadas;
  - Há grande envolvimento dos docentes com as universidades, desejando nelas permanecerem;
  - Reestruturações organizacionais causam insegurança e traumas nos bancários;
  - Avaliação positiva da flexibilização do trabalho através das cooperativas de trabalho;
  - Há impactos positivos e negativos com a flexibilização do trabalho no geral;
  - Encontrado nível satisfatório de QVT no setor hoteleiro;
  - O trabalho autônomo propicia conteúdo laboral mais significativo;
  - Existe a possibilidade de aplicação de avaliação de resultados em PQVT; mas os instrumentos precisam ser difundidos;
  - Percepções diferenciadas de QVT na indústria, comércio e prestação de serviços;
  - A QVT dos músicos é precária, mas estes sentem fascínio pela profissão;
  - Detecção de altos índices de sobrepeso e obesidade em setor de produção;
  - As secretárias apresentam vínculo afetivo com as empresas e a participação nas ações de QVT reforçam este vínculo;
  - QVT satisfatória para agentes comunitários, mas a motivação interna destes encontra-se abaixo do esperado;
  - Melhorias no desempenho dos “funcionários da castanha” após a implantação de PQVT, mas estes se sentem explorados;
  - Relação significativa entre as práticas inovadoras das organizações e a QVT;
  - Alunos que têm boa percepção dos cursos de pós-graduação mostram-se mais

- satisfeitos no trabalho e têm menos propensão ao estresse;
- Detectado nível satisfatório de QVT em bancários, mas pontos de insatisfação com horários, chefias e salários;
  - Os frentistas apresentam QVT precária, o que se reflete na alta rotatividade da profissão e na queda de satisfação dos consumidores;
  - As empresas ligadas ao Projeto EdC – Economia de Comunhão, têm um bom ambiente de trabalho, pautado no relacionamento interpessoal e sentimento de família na empresa;
  - Os servidores públicos da área de recursos humanos de IES apresentam QVT satisfatória, mas sentem-se acomodados e desmotivados, em face do caráter operacional e normativo das atividades;
  - Empresas de alta performance aplicam alto investimento em QVT;
  - Os docentes de universidades apresentam QVT precária, mas sentem muito prazer com sua atividade;
  - Baixo índice de *feedback* extrínseco em profissionais de saúde, comprometendo sua motivação;
  - O discurso de QVT é de natureza manipuladora, e usado como instrumento de controle;
  - Encontrado alto índice de satisfação profissional na classe de comissários de bordo;
  - O plano de carreira de servidores públicos contribui negativamente para sua QVT;
  - Necessidade de alinhamento dos PQVT com o planejamento estratégico;
  - Os trabalhos científicos sobre QVT encontram-se num estágio pouco avançado, representando no máximo um poder de generalização empírica;
  - A percepção de QVT difere de acordo com os tipos de contrato de trabalho.

Em relação às recomendações do estudo, de forma geral, destacam-se algumas limitações e intervenções:

- Sugestões para a elaboração de um programa de ações de QVT a serem adotadas pelas organizações pesquisadas, observando aspectos psicossociais;
- Alerta-se para a desconexão entre o discurso de QVT e a dimensão humana que os PQVT deveriam adotar;
- Os estudos são válidos para o contexto e a instituição em que foram aplicados,

- não cabendo generalizações;
- Sugere-se estender os estudos a todos os níveis da organização, a outras organizações, outros setores (público x privado), outros estados e regiões do país, adotando estudos comparativos;
  - Registram-se limitações metodológicas nas pesquisas; e falhas em relação à confiabilidade interna
  - Sugerem ações para promover o gerenciamento do estresse nas organizações;
  - Apontam a necessidade de se desenvolver instrumentos de avaliação de QVT no Brasil, adequados à realidade do país;
  - Sugerem a revisão e o aperfeiçoamento dos instrumentos de pesquisa;
  - Aplicação dos novos instrumentos de QVT para uma amostra maior, visando validação;
  - Sugerem adaptações nas políticas de gestão de pessoas das organizações, com ênfase na revisão do plano de cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, reconhecimento do trabalhador, benefícios, feedback;
  - Apontam-se limitações no horizonte do estudo, quando os pesquisadores não pertencem à classe de trabalhadores estudada;
  - Sugerem melhoria nos processos comunicacionais das organizações;
  - Referem que os modelos existentes para avaliação de QVT privilegiam a abordagem quantitativa, quando a abordagem qualitativa seria mais adequada ao contexto da QVT, podendo-se combinar técnicas quantitativas e qualitativas;
  - Sugere-se avaliação de resultados de QVT, utilizando dimensões psicossociais;
  - Alerta às organizações e produção acadêmica para não olharem a QVT como um modismo;
  - A aplicação de modelos de QVT mostra-se adequada para as pesquisas, embora simplifiquem uma realidade;
  - É solicitado maior rigor com os aspectos metodológicos dos estudos, especialmente quando envolve estudo de caso;

A seguir, apresentam-se as considerações finais do estudo.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo resulta do objetivo de analisar e compreender a produção bibliográfica nacional sobre a temática qualidade de vida no trabalho. Esta análise foi desenvolvida através dos trabalhos publicados na área de gestão, em periódicos e anais QUALIS A da CAPES, no período de 2000 a 2007.

O estudo gerou considerável reunião de informações, permitindo identificar as pesquisas publicadas pela comunidade acadêmica brasileira na perspectiva e no espaço de tempo pretendido. O conjunto de informações possibilita a elaboração de considerações pontuais e abrangentes, dependendo do recorte que se buscar. Assim, no presente estudo tais elaborações serão tecidas a partir das categorias de análises eleitas no estudo, quais sejam: dimensão teórico-conceitual, proposta de estudo, metodologia, uso de modelos de QVT e considerações finais. Antes, porém, elaboram-se algumas considerações sobre as características dos artigos analisados em ambos veículos consultados.

### **8.1 Caracterização dos artigos**

A análise desenvolvida por meio de artigos científicos, publicados em periódicos correspondem a, aproximadamente, um quarto dos artigos que compõem a totalidade do estudo realizado. Identificou-se maior concentração em publicações via anais. Isso pode ser devido ao fator tempo, considerando-se que o interstício entre a submissão de artigos em periódicos Qualis A e a efetiva publicação pode levar até mais de dois anos. Esta constatação pode ser corroborada pelo fato de um mesmo artigo ter sido publicado em um periódico e em anais de Encontros da ANPAD, o que ocorreu mais de uma vez.

A publicação dos artigos ocorreu em maior número nos periódicos REad, RAUSP e RAC, com predominância de 2 autores em cada artigo, os quais se originam de quatro regiões nacionais, sendo São Paulo e Pernambuco os estados que mais produziram sobre a temática. Os autores provêm de IES públicas e privadas, observando maior concentração de autores das públicas.

Em relação às palavras-chaves observou-se a presença de diferentes termos para designá-las.

Num contexto mais amplo, esta realidade impõe dificuldades para pesquisadores identificarem estudos da temática guiando-se apenas por este indicador. Embora não exista rigor para orientar a elaboração de palavras-chaves de um estudo, ficou evidente a importância de se constar, entre as demais palavras indicadas pelo pesquisador, a palavra principal que mantém vínculo identitário com a temática.

Ainda neste sentido, registra-se o fato de a quase totalidade dos artigos publicados nos anais não apresentar palavras-chaves, dificultando sobremaneira o trabalho de busca da temática através deste indicador.

Os estudos publicados nos anais representam, aproximadamente, três quartos dos artigos componentes do estudo, caracterizando o expressivo interesse e representatividade da temática QVT nos eventos científicos do campo da gestão.

Os artigos foram publicados, em sua maioria, nos anais do EnANPAD, mas ressalta-se uma aparente migração, em 2007, de trabalhos deste para o EnGPR, que teve sua primeira edição naquele ano. No tocante ao número de autores por artigo, embora haja uma predominância de artigos elaborados em dupla, observa-se uma distribuição representativa de artigos escritos por três e, até mesmo, quatro autores.

Predominantemente, os artigos foram desenvolvidos por autores de IES públicas, mas observa-se uma maior participação de autores de IES privadas nos anais. São originados de quatro regiões nacionais, sendo Minas Gerais e São Paulo os estados de maior publicação.

## **8.2 Dimensão Teórico-Conceitual**

O constructo QVT está presente em todo o desenvolvimento teórico dos artigos estudados, convivendo também com abordagens que mostram relação com os objetivos propostos pelos estudos, mas também que não mostram esta relação. Destacaram-se também abordagens relacionadas ao campo empírico das pesquisas e às suas finalidades, distanciando-se do foco proposto. Assim, abordagens funcionalistas que vinculam a QVT à instrumentalização de práticas organizacionais são predominantes. Em contraposição, abordagens críticas que procuram relacionar a QVT com aspectos de dominação do Homem no contexto de trabalho são raras. A

existência de mais estudos nesta perspectiva é desejável, pois o avanço da pesquisa nesta temática e a compreensão da sua complexidade dependem, em muito, da explicitação das suas dimensões subjacentes e implícitas. Esta é a contribuição mais esperada da comunidade acadêmica para situar o assunto QVT na dimensão das políticas estratégicas das empresas. Desse modo, estudos na linha funcionalista e centrados em diagnosticar QVT, embora possam dar suas contribuições pontuais, mostram-se limitados para o avanço esperado.

Para a construção teórica os autores dos artigos recorrem a um universo de autores, incluindo os de livros textos e autores de áreas que não mostram vínculos com a temática. Autores com linha de pesquisa na temática, como é o caso de Limongi-França, foi a mais citada entre os autores nacionais nos artigos publicados em periódicos. A obra de Limongi-França sobre QVT tem focado o contexto da gestão, no âmbito do gerenciamento das pessoas – daí a explicação de sua recorrência. Nos artigos publicados nos anais, os autores nacionais mais citados são Fernandes e Rodrigues. Fernandes destaca-se pelo referencial teórico concernente aos instrumentos de avaliação de QVT, e Rodrigues é referência teórico-conceitual de QVT e também de sua gestão. No âmbito de autores internacionais, o mais citado, tanto em periódicos como em anais, é Walton, seguido por Hackman e Oldham, Westley, Huse e Cummings e outros. Todos são autores de instrumentos validados e consagrados de QVT, motivo pelo qual, em face da natureza instrumental dos artigos, explica a recorrência de citações destes.

Outro ponto de discussão nesta dimensão refere-se às citações indiretas presentes nos artigos no geral, observando-se, na sua maioria, a inexistência da data do autor citado. Depreende-se que os autores e avaliadores dos artigos não têm sido criteriosos em relação à normatização bibliográfica. Este é um aspecto que merece atenção, pois um mesmo autor pode ter mais de uma referência sobre o assunto.

O estudo não se aprofundou nesta questão, mas registra-se, também, incongruências entre as citações e as referências bibliográficas, datas das citações discordantes das obras, e mesmo apropriações de modelos consagrados de QVT, sem citação do autor.

### **8.3 Proposta do estudo**

Em linhas gerais, pode-se observar intencionalidades diversas nos estudos. A categorização dos objetivos, na tipologia compreensivos, avaliativos, propositivos, descritivos, objetivos-meio e objetivos generalistas contribuiu para compreender a natureza dos mesmos. Por esta classificação pode-se observar que tanto nos artigos dos periódicos quanto nos anais existe convergência quanto à predominância de objetivos de natureza avaliativa, seguidos de objetivos compreensivos e objetivos descritivos. Ou seja, as intencionalidades presentes nos objetivos dos estudos convergem para a natureza instrumental e funcional destes, através da avaliação, compreensão ou exposição de registros de determinada realidade ou situação. Registra-se baixa existência de estudos com objetivos propositivos, que visariam propostas de mudanças em dada situação, igualmente, em relação aos objetivos-meio. Tendo em vista a inexistência de objetivos generalistas, presume-se que os artigos tenham o mérito de focar os objetivos de estudo com as intencionalidades.

Quanto às contribuições intencionadas pelos autores, variam de amplitude e natureza, observando-se dimensões como funcional e operacional – na linha de propor práticas organizacionais relacionadas a QVT nos contextos pesquisados. Na dimensão avaliativa a contribuição visou a apuração de diagnósticos sobre o assunto junto a determinado público ou contexto de trabalho. Na descritiva, as contribuições visaram apresentar indicadores que chamassem atenção sobre o assunto. Na dimensão crítica as contribuições são mais reduzidas – fato que dificulta o avanço da própria produção de conhecimento nesta temática.

### **8.4 Metodologia Utilizada**

Reside nesta dimensão um dos aspectos mais críticos da produção bibliográfica estudada. São poucos os artigos que descrevem, com critério e rigor, os procedimentos metodológicos do estudo. Registra-se assim, baixa atenção e adoção de seções esclarecendo aspectos fundamentais como: tipologia do estudo, campo empírico, sujeitos da pesquisa, instrumentos e técnicas de coleta de dados. O item tipologia do estudo é o que menos está presente neste contexto. Seguem comentários em separado para tais aspectos:

### **a) tipologia dos estudos**

Neste aspecto, observa-se diferenciações entre os periódicos e os anais. Nos artigos publicados nos periódicos, encontra-se uma predominância de estudos exploratórios ou exploratórios-descritivos. Para os anais, esta representação se inverte, prevalecem estudos descritivos ou exploratórios-descritivos. Um outro aspecto a destacar, refere-se a existência de algumas caracterizações de tipos de estudo cuja terminologia parece-nos duvidosa, tais como, “estudo metodológico” e estudo explicativo”, entre outros.

Quanto ao tipo de abordagem da pesquisa, prevalecem estudos que combinam abordagem qualitativa e quantitativa para ambos os tipos de veículos. Numa segunda instância, nos periódicos predomina a abordagem qualitativa, e nos anais, a quantitativa. Mas não raro, observou-se um artigo se auto-classificar como qualitativo utilizando técnicas essencialmente quantitativas.

Outro aspecto a ser considerado é o elevado número de estudos de caso encontrados, proporcionalmente maior nos anais do que nos periódicos. Esta constatação também se coaduna ao fato de os estudos serem de natureza funcionalista, visto que se aplicam a determinadas organizações ou classes de profissionais.

### **b) campo empírico dos artigos**

O campo empírico dos artigos é amplo, abarcando uma grande diversidade de tipos de instituições, tanto do setor público quanto do privado. Nos periódicos, registrou-se predomínio de estudos aplicados no setor público, enquanto nos anais observa-se predominância de aplicação no setor privado. Também nos anais aparecem estudos comparativos, aplicados simultaneamente em instituições públicas e privadas, bem como em organizações sociais e afins. Poucos artigos não aplicam esta dimensão, visto que são de natureza teórico-crítica.

Quanto ao tipo das instituições, destacam-se estudos aplicados em universidades, e, em seguida, na Polícia Militar, instituições bancárias, instituições religiosas e indústrias do setor secundário da economia.

### **c) sujeitos da pesquisa**

No tocante aos sujeitos da pesquisa, o número de artigos que os utilizaram é relativamente maior nos anais do que nos periódicos, explicado pelo fato de que há mais estudos teóricos-críticos nos periódicos, e estes não aplicam a dimensão sujeitos da pesquisa.

Observa-se certa heterogeneidade em relação aos sujeitos da pesquisa, representando diferentes classes de profissionais, de pastores, passando por comissários de bordo a agentes voluntários etc. Estatisticamente, registra-se uma predominância de estudos aplicados em docentes, policiais, bancários, gestores e funcionários de nível operacional.

### **d) Instrumentos de coleta de dados**

Os instrumentos de coleta de dados são utilizados de forma única ou em combinação com outros instrumentos, prevalecendo o uso de dois tipos de instrumentos nos estudos publicados em periódicos, e um tipo nos anais. Neste aspecto, observa-se uma diferença incremental entre os periódicos e os anais. Enquanto nestes últimos predominam como instrumentos os questionários e levantamentos do tipo *survey* utilizados isoladamente, nos periódicos predominam os questionários associados a outros instrumentos de coleta de dados, como a entrevista e a pesquisa documental. Tal fato é coerente com a maior representação de pesquisas qualitativas encontradas nos periódicos.

Registrou-se, em menor número, alguns instrumentos de coleta de dados de abordagem qualitativa, como a observação direta participante ou não participante. Normalmente, os questionários ou surveys são utilizados para aplicar algum modelo ou instrumento de avaliação de QVT, podendo ser associados a outros instrumentos, como escalas de avaliação de estresse, de motivação, entre outros.

### **e) técnicas de análise dos dados**

Neste aspecto, não se observam diferenças significativas entre os periódicos e os anais. Predomina a estatística descritiva, e suas aplicações e derivados, como testes paramétricos, análises de variância, conglomerados e outros. Softwares estatísticos

como o SPSS e o Sphinx são utilizados em grande escala.

As técnicas de análise de dados utilizadas correspondem ao expressivo número de estudos de abordagem quantitativa, ainda que boa parte deles seja combinada com a pesquisa qualitativa.

### **8.5 Utilização de Modelos de QVT**

Os modelos e instrumentos de avaliação de QVT são utilizados de forma isolada ou combinados com outros instrumentos, como escalas de avaliação de estresse, entre outros, e visam a coleta de dados num determinado contexto ou situação. Observa-se maior utilização destes nos artigos publicados nos anais, justificável pelo maior número de estudos descritivos.

Quanto aos modelos utilizados, observa-se predominância dos modelos de Walton, que contempla oito dimensões de QVT, e o modelo das dimensões básicas da tarefa, de Hackman e Oldham, este último em sua versão original ou em versões já adaptadas por pesquisadores nacionais. Ambos modelos contemplam aspectos psicossociais, relacionados, sobretudo, à organização do trabalho, ao enriquecimento e o significado da tarefa. Outro modelo com ocorrência de forma isolada é o de Westley, que também trabalha com aspectos psicológicos e aspectos sociais para aferição da QVT.

Há estudos que utilizaram vários modelos de forma conjugada (Walton, Hackman e Oldham, Westley, Huse e Cummings, Nadler e Lawler, Lippitt, Belanger, Werther e Davis), seja para tomá-los como um referencial para a estruturação de uma entrevista ou questionário, seja para confrontá-los de uma forma crítica através da análise crítica de discurso.

Salienta-se, ainda, que os modelos consagrados de QVT foram desenvolvidos por autores estrangeiros, boa parte, nas décadas de 1970 e 1980, calcados nos contextos de realidades socioculturais de determinada época. No Brasil, pode-se identificar iniciativa de pesquisadores neste sentido, destacando-se autores da gestão, tal como Fernandes - modelo de auditoria de QVT, e mais recentemente, Limongi-França, que desenvolveu e validou os modelos BPSO-96 (dimensões

biológica, psicológica, social e organizacional) e BEO (bem-estar organizacional), sendo estes, inclusive, apresentados como proposta em um dos artigos analisados neste estudo. O modelo de Fernandes, por sua vez, foi aplicado em dois estudos, demonstrando o interesse dos pesquisadores em valorizar a produção científica nacional.

## **8.6 Considerações Finais**

Nesta dimensão, o estudo procurou analisar os principais resultados e as recomendações dos artigos analisados.

No tocante aos resultados, registra-se a prática em número elevado de se apresentar os níveis de QVT encontrados para uma determinada população, organização ou contexto, ainda que se aponte em número expressivo altos índices de insatisfação, estresse e sofrimento dos trabalhadores.

Alguns estudos, embora não sejam de natureza crítica, apontam para questões subjetivas como a instrumentalização subjacente aos programas de QVT, uma vez que estes visam, de fato, à produtividade e redução de custos, relegando o Homem a segundo plano (se é que este tenha consideração nas organizações). Ou então, deflagram as disjunções existentes entre a teoria de QVT e as práticas adotadas pelas organizações, entre o discurso, de natureza humanística, e a ação, de natureza funcionalista. Aqui evidencia-se um conflito de racionalidades.

Mas há estudos cujo legado explícito está na preocupação com a melhoria da produtividade das empresas, de forma a garantir sua sustentabilidade em ambiente de mudanças e no mercado competitivo.

Quanto às recomendações apontadas pelos estudos, em termos metodológicos apresentam-se, de modo geral: as suas limitações; as restrições quanto à generalização; a necessidade de aperfeiçoamento dos instrumentos de coleta de dados. Sugerem a ampliação de amostras e aplicação das pesquisas para outros grupos, organizações, regiões, entre outros.

Alguns estudos elaboram roteiros e ações para a implantação dos programas de

QVT, de acordo com as necessidades e particularidades observadas nas organizações, alguns inclusive contam com o interesse prévio destas na proposição de um diagnóstico.

Outros estudos fazem uma leitura crítica da complexidade que o tema envolve, alertando para o caráter utilitário das pessoas nas organizações, a falta de preocupações de cunho psicossocial, a simplificação de uma realidade que os modelos operacionalizam. E apontam para a questão mais crucial da temática: os modismos que circunscrevem a temática, minimizando a questão essencial do bem-estar do trabalhador. Neste aspecto, registram-se algumas limitações de pesquisadores para conceber a qualidade de vida no trabalho dentro da sua complexidade e amplitude. Restringir o assunto no âmbito das tendências de implantação de práticas organizacionais isoladas e remediadas, certamente, pode ser um caminho para enfocar tal modismo.

### **8.7 Limitações do Estudo**

Algumas considerações devem ser feitas acerca das limitações encontradas no estudo. Uma delas refere-se à amplitude das dimensões que um estudo sobre produção bibliográfica pode abarcar, e a dificuldade com que o pesquisador se depara na escolha destas dimensões, aliadas às limitações temporais. Neste sentido, outras perspectivas poderiam ter sido eleitas para a pesquisa.

Priorizou-se a análise descritiva da produção bibliográfica em estudo, com os objetivos de conhecer as dimensões teórico-conceituais adotadas nesta produção; identificar os modelos e instrumentos de QVT que vêm sendo adotados em contexto empírico; analisar os procedimentos metodológicos adotados pelos pesquisadores e conhecer o campo empírico em que estes estudos foram desenvolvidos. Assim, o estudo limitou-se a estes objetivos, não pretendendo desenvolver análises bibliométricas, avaliar o conteúdo dos artigos, tampouco assumir a natureza de estudo crítico.

### **8.8 Sugestões para Pesquisas Futuras**

Dado às limitações que o estudo encerra, e as condições de protótipo que assume,

é possível tecer, entre outras, algumas sugestões para a sua continuidade:

- o desdobramento natural do estudo implica em aprofundar as análises das categorias adotadas, isoladamente, ou por conjunto de dimensões a que pertencem;
- a temática QVT se investe de caráter multidisciplinar, podendo o estudo estender-se a outros campos do conhecimento, sobretudo na área da Saúde,
- o estudo pode ampliar-se a outros veículos de divulgação, inclusive no âmbito internacional;
- permite-se a continuidade do estudo em uma abordagem crítica, de forma a se conhecer e avaliar as bases epistemológicas com que tem sido contruída a produção bibliográfica acerca da temática.

## **8.9 Conclusões**

Uma das preocupações da pesquisa residia em conhecer como periódicos de elevado nível qualitativo (Qualis A da CAPES) têm produzido conhecimento sobre uma temática tão complexa e multifatorial como a QVT; se seus achados e contribuições mostram-se relevantes e idôneos para a edificação de uma disciplina científica que encerra elevada aplicação empírica.

De forma geral, a partir da análise dos artigos que foram escolhidos para representar esta produção bibliográfica, observa-se uma expressiva limitação a aspectos funcionais e operacionais da QVT, ficando boa parte desta produção restrita a um quadro teórico-empírico amplamente descritivo.

Por outro, alguns poucos estudos identificam o caráter instrumental da QVT, e seu discurso manipulativo e de controle do homem em contexto de trabalho. Neste sentido, alertam para os aspectos psicossociais que são menosprezados pelas organizações, levando os trabalhadores a se defrontarem com elevados níveis de estresse, doenças psicossomáticas, sofrimento físico e mental. No entanto, estes estudos, de caráter crítico, mostram-se incipientes na produção bibliográfica nacional sobre o tema.

Então, resta-nos a esperança de que o discurso da QVT se destitua dos modismos a que serve, e se invista a concretizar ações alicerçadas nos nobres ideais que

apregoa, sobretudo minimizar o sofrimento do Homem e propiciar-lhe uma vida laborativa digna. De outro modo, observou-se que a produção bibliográfica analisada não está contemplando esta dimensão na medida em que se espera - isto porque os estudos da área de gestão mostram maior interesse pela dimensão funcional do assunto. Neste sentido, a continuidade do estudo na dimensão de outras áreas, tal como a saúde, pode mostrar outra realidade.

Ainda, é possível que esta dimensão funcional da QVT encontrada na produção bibliográfica nacional tenha contraponto em outros países, onde a disciplina possa estar num estágio teórico-empírico mais avançado, sobretudo nos que iniciaram seus estudos sobre a temática há décadas. Nesta linha de pensamento, apresenta-se mais uma sugestão para continuidade do estudo.

## Referências Bibliográficas

- ABNT. *NBR 6022: informação e documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação*. Rio de Janeiro: 2003. 5 p.
- ALBUQUERQUE, L.G.; LIMONGI-FRANÇA, A .C. *Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o Stress e a Expansão do Conceito de Qualidade Total*. Revista de Administração, São Paulo: v. 33, n. 2, p.40-51, 1998.
- ALISSON, P.J.; LOCKER, D. e FEINE, J.S. *Quality of Life: a Dynamic Construct*. Oxford: Social Science and Medicine, v. 45, n. 2, p. 221-230,1997.
- ANDREWS, S. *Stress a seu Favor – Como Gerenciar sua Vida em Tempos de Crise*. São Paulo: Ágora, 2003, 110 p..
- AWAD, G. ; VORUGANTI, L.N.P. *Intervention Research in Psychosis: Issues Related to the Assessment of Quality of Life*. Schizophr Bull, n. 26, p.557-564, 2000.
- BAKER, D.; KARASEK, R. A Stress. In: LEVY, B.S.; WEGMAN, D.H. (Eds.) *Occupational Health: Recognizing and Preventing Work-Related Disease and Injury*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000.
- BÉLANGER, L.; PETIT, A . e BERGERON, H. *Gestion des Ressources Humaines: Une Approche Global et Intégrée*. Quebec: Gaëtan Morin Ed., 1983.
- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977, 226 p.
- BOM SUCESSO, E. P. *Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002, 184 p.
- BOWDITCH, J.; BUONO, A. *Fundamentos de Comportamento Organizacional*. Rio de Janeiro: LTC, 1992, 342 p..
- BOWLING, A. *What Things are Important in People´s lives? A Survey of the Public´s Judgements to Information of Health Related Quality of Life*. Oxford: Social Science and Medicine, 1995, n. 41, p. 1447-1462.
- BURCKHARDT, C.S.; WOODS, S.L.; SCHULTZ, A.A. e ZIEBARTH, D.M. *Quality of Life in Adults with Chronic Illness: A Psychometric Study*. New York: Res. Nursing Health, v. 12, p. 347-354,1989.
- BÚRIGO, C.C.D. *Qualidade de Vida no Trabalho: Dilemas e Perspectivas*. Florianópolis: Insular, 1997.
- CAPES. [WWW.CAPES.GOV.BR](http://WWW.CAPES.GOV.BR). Acesso em julho e novembro de 2008.
- CARANDINA, D.M. *Qualidade de Vida no Trabalho: Construção de um Instrumento de Medida para Enfermeiras*. Tese de Doutorado. São Paulo: EEUSP, 2003.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CERVO, A .L.; BERVIAN, P.A . *Metodologia Científica*. São Paulo: Makron Books,

1996.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. São Paulo, Cortez, 1991, 164 p.

CICONELLI, R.M. *Tradução para o Português e Validação do Quesitonário Genérico de Avaliação de Qualidade de Vida (Medical Outcomes Study 36-item Short-Form Health Survey (MOS SF 36))*. Tese de Doutorado, São Paulo: Escola Paulista de Medicina, 1997.

COZZO, A.S.; BATISTA, D.B.K. *Programas de Qualidade de Vida no Trabalho: um olhar sobre seus benefícios para as empresas e para os colaboradores*. São Paulo: ABQV, 2007. Disponível em [www.abqv.com.br/artigos](http://www.abqv.com.br/artigos). Acesso em jul.2008

DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho*. São Paulo: Oboré, 1987, 163 p..

\_\_\_\_\_ et al. *Psicodinâmica do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994, 152 p.

DE MASI, D. *O Futuro do Trabalho: Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio e UnB, 2000, 354 p.

DENIS, R. *La Qualité de Vie au Travail et L'Environment Physique*. In BOISVERT, M. *La Qualité de Vie au Travail*. Ottawa: Agence d'Arc, 1980, p. 67-83.

DIAS, R. *Gestão Ambiental – Responsabilidade Social e Sustentabilidade*. São Paulo: 2006, 196 p.

DRUCKER, P.F. *Managing in times of great change*. Oxford: Butterworth Heinemann, 1995, 384 p..

FARQUHAR, M. *Definitions of Quality of Life: a Taxonomy*. J. Adv. Nursery, n. 22, p. 502-508, 1995.

FERNANDES, E.C. *Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Apetick, ano 4, n. 57, dez. 1991

\_\_\_\_\_. *Qualidade de Vida no Trabalho – Como Medir para Melhorar*. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996, 115 p.

FERNANDES, \_\_\_\_\_; BECKER, J. *Qualidade de Vida no Trabalho: a Realidade dos CPD's*. Natal: Anais do EnANPAD, 1988.

FERNANDES, \_\_\_\_\_; GUTIERREZ, L.H. *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma Experiência Brasileira*. São Paulo: Revista de Administração da USP (RAUSP), v. 23, n. 4, p. 29-38, out/dez.1988.

FERRANS, C.E.; POWER, M.J. *Quality of Life Index: Development and Psychometric Properties*. Germantown: Adv. Nurs. Science, v. 8, n. 1, p.15-24, 1985.

FISCHER, R. M. *Mudança e Transformação Organizacional*. In: *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002, 306 p.

FLANAGAN, J.C. *Measurement of Quality of Life. Current State of the Art*. Chicago: Arch. Phys. Med. Rehabil. v. 63, p. 56-59,1982.

FLECK, M.P.A . et al. *Aplicação da Versão em Português do Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL 100)*. Revista Saúde Pública, São Paulo: v. 33, n. 2, p. 198-205,1999.

\_\_\_\_\_ et al. *Aplicação da Versão em Português do Instrumento Abreviado de Avaliação da Qualidade de Vida (WHOQOL – bref.)*, Revista da Saúde Pública, São Paulo: v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000.

FLICK, U. *Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa*. São Paulo: Bookman, 2004, 312 p.

FOSTER, N. The Analysis of Company Documentation. In: CASSEL, C.; SYMON, G. (Ed). *Qualitative Methods in Organizational Research*. Londres: Sage, 1994, 274 p.

FRANÇA, J. L. et al. *Manual para Normalização de Publicações Técnico-Científicas*. Belo Horizonte: UFMG, 2003. 230 p.

FREUDENBERGER, H.J.; RICHELSON, G. *The High Cost of High Achievement*. New York: Anchor Press, 1980.

GIDDENS, A. *Política, Sociologia e Teoria Geral*. São Paulo: UNESP, 1998, 336 p.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas, 1987.

GUEST, R.H. *Quality of Work Life: Learning from Tarrytown*. Harvard Business Review, p.76-87, jul/ago.1979.

GUIMARÃES, V.N. *Novas Tecnologias de Produção de Base Microeletrônica e Democracia Industrial: Estudo Comparativo de Casos na Indústria Mecânica de Santa Catarina*. Tese de Doutorado. Florianópolis: Engenharia de Produção/UFSC, 1995.

\_\_\_\_\_ *Qualidade de Vida no Trabalho e Introdução de Inovações Tecnológicas: Estudo Comparativo de Casos na Indústria Mecânica de Santa Catarina*. Revista de Ciências da Administração. Florianópolis: ano 1, n. 0, ago.1998.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G.R. *Development of the Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology, n. 60, 1970.

\_\_\_\_\_; SUTTLE, J.L. *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Mônica: Goodyear, 1977.

HANASHIRO, D.M.M.; VIEIRA, D. F..B. *Visão Introductória Sobre Qualidade de Vida no Trabalho*. Revista Gaucha de Enfermagem. Porto Alegre: v. 2, n. 11, p. 41-46, 1990.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B. e SNYDERMAN, B. *One More Time: How do you Motivate Employees?* Harvard Business Review, 46(1), p. 53-62, 1968.

HUSE, E.F.; CUMMINGS, T. *Organization Development and Change*. St. Paul: Ed. Minn, 1985, 750 p.

JOHNSTON, C; ALEXANDER, M. e ROBIN, M. *Estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho*, Travail-Canadá: 1981.

JORGE, S.M.; CORRÊA, D.A e GIULIANI, A .C.. A Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Multidisciplinar sobre sua Complexidade e Dimensão. In *Marketing del Comercio Detallista y de Servicios*. Piracicaba: Fomento Editorial/UMAD-UNIMEP, 2007.

KERTESZ, R.; KERMAN, B. *El Manejo del Stress*. Buenos Aires: IPPEM, 1985.

KIMURA, M. *Tradução para o Português e Validação do Quality of Life Index de Ferrans & Powers*. Tese de Livre Docência. São Paulo: EEUSP, 1999.

LAROCCA, P.; ROSSO, A .e SOUZA, A . P. *A Formulação dos Objetivos de Pesquisa na Pós-Graduação em Educação: uma Discussão Necessária*. Revista R.B.P.G., v. 2, n. 3, p. 118-133, mar. 2005,

LIMONGI-FRANÇA, A . C. *Qualidade de Vida no Trabalho-QVT*. São Paulo: Atlas, 2004, 217 p.

\_\_\_\_\_; ARRELANO, E.B. Qualidade de Vida no Trabalho. In *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002, 306 p.

\_\_\_\_\_; ASSIS, M. P. de. *Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: Caminhos Percorridos e Desafios*. RAE Light. São Paulo: v. 2, n. 2, p. 26-32, jan/mar. 1995.

\_\_\_\_\_; RODRIGUES, A .L. *Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática*. São Paulo: Atlas, 2004, 191 p.

LIPOWSKI, Z.J. *Psychosomatic Medicine: Past and Present*. Toronto: Ca. J. Psychiatry, v.1, 1986.

\_\_\_\_\_. *What Does the Word "Psychossomatic" Really Means? A Historical and Semantic Inquiry*. Psychossom. Med., v. 46, n. 2, mar/abr.1984.

LIPP, M. N. *Conhecer e Enfrentar o Stress*. São Paulo: Contexto, 2000.

LOBIONDO-WOOD, G.; HABER, J. Confiabilidade e Variedade. In: *Pesquisa em Enfermagem. Métodos, Avaliação Crítica e Utilização*. Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan, p. 186-189, 2001.

MARCHI, R. *Qualidade de Vida nas Empresas*. Revista Treinamento & Desenvolvimento, São Paulo: ano 2, n. 15, p.22-28,1994.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas, 1991. 270 p.

Mc CLELLAND, D.C. *A Sociedade Competitiva: Realização e Progresso Social*. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1972.

Mc GREGOR, D. *The Human Side of Interprise*. Nova York: McGraw-Hill, 1960.

MARINUZZI, R.; FAJARDO, J *Conhecer e Enfrentar o Stress*. Belo Horizonte:

Armazém de Idéias, 1994.

MASLOW, A. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954.

MAYO, E. *Problemas Humanos de una Civilización Industrial*. Buenos Aires: Galares-Nueva Visión, 1959.

MENDELEWSKI, F.F.; ORREGO, H.Z. *Calidad de la Vida de Trabajo*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas da Universidad de Chile, 1980.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A. ; BUSS, P.M. *Qualidade de Vida e Saúde: um Debate Necessário*. Ciência Saúde Coletiva, Rio de Janeiro: v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

MÔNACO, F.F.; GUIMARAES, V.N. *Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios*. Revista de Administração Contemporânea (RAC), São Paulo: v. 4, n. 3, p. 67-88, set/dez. 2000.

NADLER, D. e LAWLER, E. *Quality od Work Life: Perspectives and Directions*. Organization Dynamics, 1983.

NISHIMURA, A .Z.F.C.; SPERS, E.E.; GIULIANI, A .C. *A Gestão Estratégica da Qualidade de Vida no Trabalho*. Curitiba: Anais do II Seminário de Sustentabilidade UNIFAE, 2007.

OGATA, Alberto. *Superando os desafios para implantação e manutenção dos programas de qualidade de vida nas organizações*. ABQV, 2005. Disponível em [www.abqv.com.br/artigos](http://www.abqv.com.br/artigos). Acesso em jul.2008

QUELHAS, L.; MORGADO, C. R. *A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para a Competitividade*. Revista Tendências do Trabalho, Rio de Janeiro: v. 1, n. 232, p. 17-26, 1993.

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

RATTNER, H. In: FERRETI, C. J. et al. (orgs). *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um Debate Multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.

REGIS, G.I.F.; LOPES, M.C.. *Qualidade de Vida no Trabalho: a Empresa Holística e a Ecologia Empresarial*. Revista de Administração (RAUSP), São Paulo: v. 36, n. 3, p.96-99, jul/set. 2001.

RIBEIRO, C.R.M. *A Empresa Holística*. São Paulo: Editare, 1992, 191 p.

RODRIGUES, A . L. *Stress e Trabalho*. Revista Proteção – Saúde e Segurança do Trabalhador. Novo Hamburgo: jun/jul. 1992

RODRIGUES, M.V.C. *Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial*. Petropolis: Vozes, 1994, 208 p.

\_\_\_\_\_. *Processos de Melhoria nas Organizações Brasileira*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

- ROESCH, S. M. A. *Projetos de Estágio e e de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2007, 308 p.
- ROSSI, A .M.; PERREWÉ, P. L. e SAUTER, S. *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas Atuais da Saúde Ocupacional*. São Paulo: Atlas, 2005, 202 p.
- RUDIO, F.V. *Introdução à Pesquisa Científica*. Petrópolis: Vozes, 1995.
- RUSCHEL, A .V. *Qualidade de Vida no Trabalho em Empresas do Ramo Imobiliário: uma Abordagem de Gestão Sócio-Econômica*. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre: PPGA, 1993.
- SAMPAIO, J. R. *Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: Estudos Contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- SAUPE, R. *Qualidade de Vida de Estudantes de Enfermagem Conforme a Escala de Flanagan*. Revista Ciência, Cuidado e Saúde. Maringá: v. 1, n. 2, p. 287-293, 2002.
- SCHMIDT, D.R.C. *Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho de Profissionais de Enfermagem Atuantes em Unidades do Bloco Cirúrgico*. Dissertação de Mestrado. Ribeirão Preto: EERP, 2004.
- SEIDL, E.M.F.; ZANNON, C.M.L.C. *Qualidade de Vida e Saúde: Aspectos Conceituais e Metodológicos*. Cadernos de Saúde Pública. Rio de Janeiro: v. 20, n. 2, p.580-588, mar/abr.2004.
- SEVERINO, A . J. *Metodologia de Trabalho Científico*. São Paulo: Cortez, 2002.
- SILVA, M.A .D.; DE MARCHI, R. *Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Editora Best Seller, 1997, 182 p.
- SILVA, N.; TOLFO, S.R. *Cultura Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo no Ramo Hoteleiro de Florianópolis*. Projeto de Pesquisa. Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, 1995.
- SPIPKER, B.R. Taxonomy of Quality of Life. In: *Quality of Life and Pharmacoeconomics in Clinical Trials*. Philadelphia: Lippincott-Raven, p. 25-31,1996.
- SPINK, P.K. *Quando Trabalhar é Neurotizante*. Revista Psicologia Atual. São Paulo: Ano 5, v. 27, ago.1992.
- \_\_\_\_\_. P.K. Some Comments on the Quality of Working Life. *Journal Occupational Psychology*, n.48, 1975.
- STAMPS, P.K. *Nurses and Work Satisfaction: an Index Measurement*. Chicago: Health Administration Press, 1997.
- SUTTLE, L. *La Calidad de Vida de Trabajo en las Organizaciones Contemporaneas*. Apunte Derto, 1980.
- THÉRIAULT, R. *Qualité de Vie au Travail: Implications sur la Gestion de la Rémunération*. In BOISVERT, M. *La Qualité de Vie au Travail*. Ottawa: Agence d'Arc, 1980, p. 147-183.

TRIST, E. *Adapting to a Change World*. Labour Gazette, v. 78, p. 14-20, 1978.

VASCONCELOS, A .F. *Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas*. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo: v. 08, n. 1, p. 23-35, jan/mar.2001.

WALTON, R.E. *Quality of Working Life: What is This?* Cambridge: Sloan Management Review, v. 15, n.1, 1973.

\_\_\_\_\_. *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business Review, 52 (3), mai/jun.1974.

\_\_\_\_\_. *A Calidad de la Vida en el Trabajo: su Significado e Importancia*. Administración de Empresas, ano 6, n. 71, fev.1976

VILARTA, R.; GUTIERREZ, G.L.. *Qualidade de Vida no Ambiente Corporativo*. Campinas: IPES, 2008.

WERTHER, W.B. e DAVIS, K. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: McGraw/Hill, 1983, 499 p.

WESTLEY, W. A. *Problems and Solutions in the Quality of Working Life*. Human Relations, 32(2), p. 11-123, 1979.

WHOQOL Group. The World Health Organization Quality Life Assesment (WHOQOL). *Position Paper from the World Health Organization*. Oxford: Social Science and Medicine, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

YAMADA, B.F.A .*Qualidade de Vida de Pessoas com Úlceras Venosas Crônicas*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: EEUSP, 2001.

ZORZI, M.E.F. *A Qualidade e as Pessoas*. Revista RH - Informação Profissional. n. 36, p. 50-51, jan.1991.

### Referências Bibliográficas (Artigos Analisados)

AMORIM, T.N.G.F. *A Percepção de Servidores quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho: Novas Preocupações para Velhos Problemas?* Natal: Anais do EnGPR, 2007.

ANDRADE, M.C.M; CHAMON, E.M.Q.O . *Influência do Sobrepeso na Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso em uma Montadora de Automóveis*. Atibaia: Anais do EnANPAD, 2003.

ARAÚJO, E.L.P. *Feedback na Qualidade de Vida no Trabalho em Organizações de Saúde*. Recife: Anais do EnEO, 2002.

ASFORA, S.C.; DIAS, S.M.R.C. *Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco*. Porto Alegre: Revista Eletrônica de Administração (REAd), Edição 49, v. 12, n. 1, jan/fev. 2006.

BASTOS, A .V.B.; SOUZA, J.J. e COSTA, V.M.F. *Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Contextos Diferenciados de Inovação: uma Análise Multivariada*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2006.

BISPO, A .C.K.A . et al. *Empresas de Economia de Comunhão: em Busca da Qualidade de Vida no Trabalho*. Brasília: Anais do EnANPAD, 2005.

BRIGHENTI, G.C.; SILVA, A .B. *Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo dos Fatores e Dimensões Presentes e Percebidas na Central de Relacionamento com os Clientes da TIM Celular de Santa Catarina*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2002.

CAMPOS, J.G.; FIATES, G.G.S.; SERRA, F.A .R. e DUTRA, A . *Alinhando Programas de Lazer e Qualidade de Vida à Estratégia Organizacional*. Natal: Anais do EnGPR, 2007.

CARVALHO, V.; SOUZA, W.J. *Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional*. Atibaia: Anais do EnANPAD, 2003.

DAVID, L.M.L.; BRUNO-FARIA, M.F. *Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e Validação de uma Escala em Organizações Militares do Exército*. São Paulo: Revista de Administração da USP (RAUSP), v. 42, n. 4, p. 431-442, out/dez. 2007.

DONAIRE, D.; ZACHARIAS, J.J.M. e PINTO, A .D.L. *Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira: uma Contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas*. Brasília: Anais do EnANPAD, 2005.

DOURADO, D.C.P.; CARVALHO, C.A .P. *Controle do Homem no Trabalho ou Qualidade de Vida no Trabalho?* Rio de Janeiro: Cadernos EBAPE.BR, v. 4, n. 4, dez. 2006.

\_\_\_\_\_. *Extra! Extra! O Caso do Metrorec Revela como é Operada a Manipulação Ideológica do Discurso da QVT*. Rio de Janeiro: Cadernos EBAPE.BR, v.5, n. 4, dez. 2007.

\_\_\_\_\_. *O que Existe sob o Plácido Manto da Qualidade de Vida no Trabalho? Revelações sobre seus Recursos Retóricos e se Modo de Operação Ideológica Através de um Caso Ilustrativo*. Natal: Anais do EnGPR, 2007.

EL-AOUAR, W.A .; SOUZA, W.S. *Com Músicos, com Qualidade e com Vida: Contribuições Teórico-Metodológicas aos Estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)*. Atibaia: Anais do EnANPAD, 2003.

GIACOMINI, C.H. et al. *A Qualidade de Vida do Trabalhador Municipal e a Produtividade Pública em Curitiba*. Rio de Janeiro: Revista de Administração Pública (RAP), v. 35, n. 6, p. 233-250, nov/dez. 2001.

GUEIROS, M.G; OLIVEIRA, L.M.B. *Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo no Setor de Hotelaria na Região Metropolitana do Recife*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2002.

GUIMARÃES, D.C; MACEDO, K.B. *Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e as Vivências de Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores*. Atibaia: Anais do EnANPAD, 2003.

HONÓRIO, L.C.; MARQUES, A .N. *Reforma Estrutural das Telecomunicações no Brasil: um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em uma Empresa de Telefonia Celular*. São Paulo: Revista de Administração da USP (RAUSP), v. 36, n. 2, p. 57-66, abr/jun. 2001.

\_\_\_\_\_; BRAGA, J.O . e MARQUES, A .L. *Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho: o Caso de uma Instituição Religiosa*. Florianópolis: Anais do EnANPAD, 2000.

\_\_\_\_\_; MARQUES, A .L. e MELO, M.S. *Qualidade de Vida no Trabalho em uma Microempresa do Comércio Varejista*. Campinas: Anais do EnANPAD, 2001.

KILIMNIK, Z.M; CASTILHO, I.V. *Trajetórias e Transições de Carreira: um Estudo Longitudinal sobre a Qualidade de Vida de Profissionais Assalariados de Recursos Humanos que Experimentaram a Passagem para o Trabalho Autônomo*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A .C.; KANIKADAN, A .Y.S. *A Construção de um Instrumento de Coleta de Dados a Partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar – BEO, sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho*. Porto Alegre: Revista Eletrônica de Administração (REAd), Edição 54, v. 12, n. 6, nov/dez. 2006.

\_\_\_\_\_; OLIVEIRA, P.M. *Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Revista de Administração Eletrônica (RAE Eletrônica), v. 4, n. 1, jan/jul. 2005.

\_\_\_\_\_ e MURITIBA, S.N. *Avaliação de Resultados em RH: Fontes de Evidência da Percepção e das Práticas dos Administradores no Caso dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2002.

MARQUES, A .L.; MORAES, L.F.R. *Desenvolvimento Gerencial através de Cursos de Longa Duração: um Estudo sobre a Percepção de Eficácia dos cursos de MBA e suas Relações com a Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho*. Curitiba: Anais do EnANPAD, 2004.

MARTINS, A .N.S. *Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional*. Atibaia: Anais do EnANPAD, 2003.

MEDEIROS, J.P.; OLIVEIRA, J. A . *Uma Viagem à Produção Científica em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos Anos 2001 a 2005: Estudo nos Anais do EnANPAD*. Natal: Anais do EnGPR, 2007.

MÔNACO, F.F.; GUIMARÃES, V.N. *Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios*. Rio de Janeiro: Revista de Administração Contemporânea (RAC), v. 4, n. 3, p. 67-68, set/dez. 2000.

MORAES, L.F.R. et al. *Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais*. Campinas: Anais do EnANPAD, 2001.

MOURÃO, T.J.L.O .; KILIMNIK, Z.M. e FERNANDES, E. *Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro*. Brasília: Anais do EnANPAD, 2005.

NASCIMENTO, L.F.; PESSOA, R.W.A . *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Questão de Responsabilidade Social*. Porto Alegre: Revista Eletrônica de Administração (READ), Edição 57, v. 13, n. 3, set/dez. 2007.

NUNES, S.C.; MORAES, L.C.F. *Privatização: qual a Percepção dos Trabalhadores a Respeito de seus Impactos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho?* Florianópolis: Anais do EnANPAD, 2000.

\_\_\_\_\_. *Qualidade de Vida no Trabalho: o que Pensam os Trabalhadores a Respeito da Privatização e de seus Impactos na QVT?* Recife: Anais do EnEO, 2002.

OLIVA, E.C.; ANTUNES, A .R. *Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Comissários de Bordo no Brasil*. Natal: Anais do EnGPR, 2007.

OLIVEIRA, N. *Mudanças Organizacionais e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo Temporal em Unidades do Banco do Brasil S. A*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2002.

OLIVEIRA, R.C.M; MORAES, L.F.R. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise no Contexto de Trabalho dos Detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte*. Campinas: Anais do EnANPAD, 2001.

PAIVA, K.C.M.; DEUSDEDIT Jr, M; SILVA, M.A .L.S e VALENÇA, M.C.A . *Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no Ambiente Acadêmico: Comparando Professores de Instituições Pública, Privada e Confessional*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2002.

\_\_\_\_\_ ; COUTO, J.H.S. *Qualidade de Vida e Estresse Gerencial pós “Choque de Gestão”: o Caso da COPASA-MG*. Natal: Anais do EnGPR, 2007.

PICCININI, V.C.; OLIVEIRA, S.R. *Flexibilização, Qualidade de Vida e Empregabilidade: o Caso das Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2002.

REGIS F<sup>o</sup>, G.I.; LOPES, M.C. *Qualidade de Vida no Trabalho: a Empresa Holística e a Ecologia Empresarial*. São Paulo: Revista de Administração da USP (RAUSP), v. 36, n. 3, p. 95-99, jul/set. 2001.

SÁ, M.A .D.; HONÓRIO, J.B.; OLIVEIRA, R.C.R. e VIANA, K.M.P. *Qualidade de Vida no Trabalho Docente – uma Questão de Prazer*. Rio de Janeiro: Anais da EnANPAD, 2007.

SANT´ANNA, A .S.; COSTA, R.C.M.M. e MORAES, L.F.R. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise em Unidades de Ensino Básico*. Florianópolis: Anais do EnANPAD, 2000.

SCHIRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A .C. *Qualidade de Vida no Trabalho em Equipes Multicontratuais: um Estudo em um Instituto de Pesquisas Tecnológicas*. Natal: Anais do EnGPR, 2007.

SCOPINHO, R.A . *Qualidade Total, Saúde e Trabalho: Uma Análise em Empresas Sucroalcooleiras Paulistas*. Rio de Janeiro: Revista de Administração Contemporânea (RAC), v. 4, n. 1, p. 93-112, jan/abr. 2000.

SILVA, J.M; MATOS, F.R.N. *Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria da Castanha*. Atibaia: Anais do EnANPAD, 2003.

SILVA, L.V.; ANTUNES, E.D. *Influência das Relações Flexíveis de Trabalho na Qualidade de Vida do Trabalhador: a Visão de Seus Atores Sociais*. Salvador: Anais do EnANPAD, 2002.

SOUZA, J.A .J.; COSTA, V.M.F.; PEIXOTO, A .L.A . e MENEZES, I. *Práticas Inovadoras de Gestão e Implementação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho*. Atibaia: Anais do EnANPAD, 2003.

SOUZA, W.J. et al. *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Interfaces com a Qualidade em Serviços no Ramo da Comercialização de Combustíveis Automotivos*. Brasília: Anais do EnANPAD, 2005.

TAYLOR, C.R. *Qualidade de Vida no Trabalho: Resultados a partir da Implantação de um Modelo de Qualidade Total*. Florianópolis: Anais do EnANPAD, 2000.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V.C. *As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática*. Rio de Janeiro: Revista de Administração Contemporânea (RAC), v. 5, n. 1, p. 165-193, jan/abr. 2001.

APÊNDICE A - Relação de Periódicos e Anais Qualis CAPES A no Âmbito Nacional  
(Área de Administração, Contabilidade e Turismo)

**Periódicos**

1. Ambiente Construído (São Paulo)
2. Arquivo Brasileiro de Medicina Veterinária e Zootecnia
3. Arquivos Brasileiros de Psicologia
4. BASE (UNISINOS)
5. BBR. Brazilian Business Review
6. BIB. Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais
7. Cadernos de Administração Rural (ESAL)
8. Cadernos EBAPE.BR (FGV)
9. Ciência e Saúde Coletiva
10. Ciência da Informação
11. Comportamento Organizacional e Gestão
12. Comunicação & Política
13. Comunicação, Mídia e Consumo (São Paulo)
14. Educação e Sociedade
15. Ensaio. Avaliação e Políticas Públicas em Educação
16. Estudos de Psicologia (Campinas)
17. Estudos de Psicologia (Natal)
18. Estudos Econômicos. Instituto de Pesquisas Econômicas
19. Estudos Históricos (Rio de Janeiro)
20. Geosul (UFSC)
21. Gestão e Produção (UFSCar)
22. História e História
23. Informação & Sociedade. Estudos
24. Interface. Comunicação, Saúde e Educação
25. Metalurgia e Materiais
26. Novos Estudos. CEBRAP
27. O&S. Organizações e Sociedade
28. Organizações Rurais e Agroindústria
29. Perspectivas em Ciência da Informação
30. Pesquisa e Planejamento Econômico (Rio de Janeiro)
31. Pesquisa Operacional
32. Produção (São Paulo)
33. Psico-USF
34. Psicologia Ciência e Profissão
35. Psicologia e Sociedade
36. Psicologia em Estudo
37. Psicologia Escolar e Educacional
38. Psicologia. Reflexão e Crítica
39. Psicologia. Teoria e Pesquisa
40. RAC Eletrônica (Online)
41. RAC. Revista de Administração Contemporânea
42. RAE Eletrônica
43. RAE. Revista de Administração de Empresas
44. RAM. Revista de Administração Mackenzie
45. RAP. Revista Brasileira de Administração Pública

46. RAUSP. Revista de Administração
47. REAd. Revista Eletrônica de Administração
48. Revista Árvore
49. Revista Brasileira de Armazenamento
50. Revista Brasileira de Ciências Sociais
51. Revista Brasileira de Economia
52. Revista Brasileira de Educação
53. Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais (ANPUR)
54. Revista Brasileira de Finanças
55. Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais
56. Revista Brasileira de Orientação Profissional
57. Revista Contabilidade & Finanças
58. Revista da Escola de Enfermagem da USP
59. Revista de Econometria
60. Revista de Economia e Sociologia Rural
61. Revista de Economia Política
62. Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação
63. Revista de Sociologia e Política
64. Revista Estudos Feministas
65. Revista Psicologia Política
66. Saúde e Sociedade
67. Série Estudos e Pesquisas
68. Serviço Social e Sociedade
69. Serviço Social em Revista
70. Sociologia (UFRGS)
71. Tempo Social. Revista de Sociologia da USP
72. Turismo em Análise

### **Anais**

1. Congresso USP de Controladoria e Contabilidade
2. Congresso da ANPCONT
3. Encontro da AnPOCS
4. Encontro de Administração da Informação
5. Encontro de Administração Pública e Governança
6. Encontro de Estudos em Estratégia
7. Encontro de Estudos Organizacionais
8. Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade
9. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho
10. Encontro de Marketing
11. Encontro Nacional de Economia
12. Seminário da ANPTUR
13. Simpósio da Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais
14. Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica

APÊNDICE B - Quadro Demonstrativo de Periódicos Seleccionados para a Pesquisa

Periódicos e Eventos CAPES A - Área de Gestão

Processo de Seleção dos Artigos					
		Palavras-chave		Discernimento da pesquisadora	
		QVT		Saúde Trabalhador	
		Título	Resumo	Título	Resumo
<b>Periódico/Anais</b>					
<b>REAd</b>					
8 Artigos					
	2004				2
	2006	2			2
	2007	1			1
<b>RAUSP</b>					
9 Artigos					
	2000				2
	2001	2			
	2002				1
	2004				2
	2005			1	
	2007	1			
<b>RAP</b>					
7 Artigos					
	2000				1
	2001	1			
	2002				1
	2003				1
	2004				1
	2006				2
<b>RAE</b>					
8 Artigos					
	2000				1
	2001		2		1
	2002				1
	2003				1
	2006				1
	2007				1
<b>RAE Eletrônica</b>					
4 Artigos					
	2005	1			
	2007				3
<b>RAC</b>					
9 Artigos					
	2000	2			
	2001	1			2
	2003				2
	2004			1	
	2007				1
<b>RAC Eletrônica</b>					
2 artigos					
	2007				2
<b>RAM</b>					
3 artigos					
	2005			1	2

<b>Cadernos EBAPE</b> 2 artigos					
2006	1				
2007	1				
<b>O&amp;S</b> 1 Artigo					
2000					1
<b>EnANPAD</b> 117 Artigos	13	2	1	2	35
2000	4***			3	2
2001	3		1		6
2002	8*	1		1	10
2003	7***		1		3
2004	1			2	10
2005	4*				7
2006	1	2			11
2007	1**	4	1	1	24
<b>EnEO</b> 25 Artigos					
2002	2	1			2
2004			1		4
2006					6
2008					9
<b>EnGPR</b> 31 Artigos					
2007	7		1	4	19
<b>Total</b> <b>228 artigos</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>148</b>

\* um artigo encontra-se na amostra da RAC, não tendo sido computado no quantitativo

\*\* um artigo encontra-se na amostra do Cadernos EBAPE, não tendo sido computado no quantitativo

\*\*\* dois artigos não foram computados na amostra da EnANPAD, por se tratarem de estudos desenvolvidos no Canadá e traduzidos para o Português, estando fora do objeto da pesquisa que trata da produção bibliográfica nacional.

APÊNDICE C – Formulário-Padrão para Análise dos Artigos

**Artigo:**

**Autores:**

**Veiculação:**

**Resumo Original:**

**Palavras-chaves:**

**Categorias de Análise:**

<b>DIMENSÃO TEÓRICO-CONCEITUAL</b>		
<b>Perspectiva</b>	<b>Citação direta</b>	<b>Citação Indireta</b>

<b>PROPOSTA DO ESTUDO</b>	
<b>Objetivo geral</b>	<b>Contribuição</b>

<b>METODOLOGIA UTILIZADA</b>				
<b>Tipologia do estudo</b>	<b>Universo Amostra Sujeitos</b>	<b>Campo empírico</b>	<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Análise dos dados</b>

<b>UTILIZAÇÃO DE MODELOS E INSTRUMENTOS DE QVT</b>

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
<b>Resultados Principais</b>	<b>Recomendações do Estudo</b>

APÊNDICE D – Quadro de Artigos Analisados em Periódicos

<b>Periódico</b>	<b>Ano</b>	<b>Artigo</b>
REAd	2006 2007	1- <i>Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco</i> 2- <i>A Construção de um Instrumento de Coleta de Dados a Partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar – BEO, sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho</i> 3- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Questão de Responsabilidade Social</i>
Rausp	2001 2007	1- <i>Reforma Estrutural das Telecomunicações no Brasil: um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em uma Empresa de Telefonia Celular</i> 2- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: a Empresa Holística e a Ecologia Empresarial</i> 3- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e Validação de uma Escala em Organizações Militares do Exército</i>
RAP	2001	1- <i>A Qualidade de Vida do Trabalhador Municipal e a Produtividade Pública em Curitiba</i>
RAC	2000 2001	1- <i>Qualidade Total, Saúde e Trabalho: Uma Análise em Empresas Sucroalcooleiras Paulistas</i> 2- <i>Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios</i> 3- <i>As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática</i>
RAE Eletrônica	2005	1- <i>Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho</i>
Cadernos EBAPE	2006 2007	1- <i>Controle do Homem no Trabalho ou Qualidade de Vida no Trabalho?</i> 2- <i>Extra! Extra! O Caso do Metrorec Revela como é Operada a Manipulação Ideológica do Discurso da QVT</i>

APÊNDICE E – Quadro de Artigos Analisados em Anais

Periódico	Ano	Artigo	
EnANPAD	2000	1- <i>Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho: o Caso de uma Instituição Religiosa</i>	
		2- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: Resultados a partir da Implantação de um Modelo de Qualidade Total</i>	
		3- <i>Privatização: qual a Percepção dos Trabalhadores a Respeito de seus Impactos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho?</i>	
		4- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise em Unidades de Ensino Básico</i>	
	2001	5- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise no Contexto de Trabalho dos Detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte</i>	
		6- <i>Qualidade de Vida no Trabalho em uma Microempresa do Comércio Varejista</i>	
		7- <i>Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais</i>	
	2002	8- <i>Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no Ambiente Acadêmico: Comparando Professores de Instituições Pública, Privada e Confessional</i>	
		9- <i>Mudanças Organizacionais e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo Temporal em Unidades do Banco do Brasil S.A</i>	
		10- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo dos Fatores e Dimensões Presentes e Percebidas na Central de Relacionamento com os Clientes da TIM Celular de Santa Catarina</i>	
		11- <i>Flexibilização, Qualidade de Vida e Empregabilidade: o Caso das Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre</i>	
		12- <i>Influência das Relações Flexíveis de Trabalho na Qualidade de Vida do Trabalhador: a Visão de Seus Atores Sociais</i>	
		13- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo no Setor de Hotelaria na Região Metropolitana do Recife</i>	
		14- <i>Trajetórias e Transições de Carreira: um Estudo Longitudinal sobre a Qualidade de Vida de Profissionais Assalariados de Recursos Humanos que Experimentaram a Passagem para o Trabalho Autônomo</i>	
		15- <i>Avaliação de Resultados em RH: Fontes de Evidência da Percepção e das Práticas dos Administradores no Caso dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho</i>	
		2003	16- <i>Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e as Vivências de Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores</i>
			17- <i>Com Músicos, com Qualidade e com Vida: Contribuições Teórico- Metodológicas aos Estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)</i>
			18- <i>Influência do Sobrepeso na Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso em uma Montadora de Automóveis</i>
			19- <i>Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional</i>
			20- <i>Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional</i>
			21- <i>Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria da Castanha</i>

	<p>2004</p> <p>2005</p> <p>2006</p> <p>2007</p>	<p>22- <i>Práticas Inovadoras de Gestão e Implementação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho</i></p> <p>23- <i>Desenvolvimento Gerencial através de Cursos de Longa Duração: um Estudo sobre a Percepção de Eficácia dos cursos de MBA e suas Relações com a Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho</i></p> <p>24- <i>Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira: uma Contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas</i></p> <p>25- <i>Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Interfaces com a Qualidade em Serviços no Ramo da Comercialização de Combustíveis Automotivos</i></p> <p>26- <i>Empresas de Economia de Comunhão: em Busca da Qualidade de Vida no Trabalho?</i></p> <p>27- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro</i></p> <p>28- <i>Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Contextos Diferenciados de Inovação: uma Análise Multivariada</i></p> <p>29- <i>Qualidade de Vida no Trabalho Docente - uma Questão de Prazer!</i></p>
EnEO	2002	<p>1- <i>Feedback na Qualidade de Vida no Trabalho em Organizações de Saúde</i></p> <p>2- <i>Qualidade de Vida no Trabalho: o que Pensam os Trabalhadores a Respeito da Privatização e de seus Impactos na QVT?</i></p>
EnGPR	2007	<p>1- <i>O que Existe sob o Plácido Manto da Qualidade de Vida no Trabalho? Revelações sobre seus Recursos Retóricos e se Modo de Operação Ideológica Através de um Caso Ilustrativo</i></p> <p>2- <i>Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Comissários de Bordo no Brasil</i></p> <p>3- <i>A Percepção de Servidores quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho: Novas Preocupações para Velhos Problemas?</i></p> <p>4- <i>Alinhando Programas de Lazer e Qualidade de Vida à Estratégia Organizacional</i></p> <p>5- <i>Qualidade de Vida e Estresse Gerencial pós “Choque de Gestão”: o Caso da COPASA-MG</i></p> <p>6- <i>Uma Viagem à Produção Científica em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos Anos 2001 a 2005: Estudo nos Anais do EnANPAD</i></p> <p>7- <i>Qualidade de Vida no Trabalho em Equipes Multicontratuais: um Estudo em um Instituto de Pesquisas Tecnológicas</i></p>