



**Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica
brasileira na área de gestão**

Dalila Alves Corrêa, Yeda Cirera Oswald, Valéria Elias R Spers, Graziela Oste
Graziano, Sanete Irani Andrade, Maria Rita dos Santos

Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão

Dalila Alves Corrêa, Yeda Cirera Oswaldo, Valéria Elias R Spers, Graziela Oste Graziano, Sanete Irani Andrade, Maria Rita dos Santos ¹

Resumo

A temática Qualidade de Vida no Trabalho – QVT vem permeando o espaço organizacional e despertando interesse crescente da pesquisa científica. Trata-se da discussão sobre o bem-estar e produtividade do trabalhador sendo também considerada uma abordagem estratégica da gestão de pessoas associada à competitividade e a responsabilidade social interna. Esta realidade pode ser observada através da produção bibliográfica sobre o tema em diferentes campos do conhecimento humano, resultando numa produção multidisciplinar, representada por estudos e pesquisas desenvolvidos em contextos organizacionais brasileiros de diferentes setores e, divulgada através de artigos científicos publicados em periódicos e anais Qualis da Capes. Esta produção constitui a base do presente artigo que teve por objetivo apresentar uma análise crítica, de natureza descritiva sobre a produção bibliográfica nacional da temática QVT, da área de gestão, no período de 2000 a 2011. Trata-se de um estudo bibliográfico de abordagem qualitativa que abrange a busca, leitura, análise e interpretação de conteúdos de 69 artigos, sendo 16 oriundos de periódicos e 53 identificados em anais. Após processo de categorização cinco variáveis foram eleitas para as análises de conteúdo. Como resultado final, o estudo apresenta um quadro de informações sobre a estruturação teórico-metodológica da produção bibliográfica analisada, seguida de uma discussão crítica sobre estes resultados. Apurou-se que a pesquisa sobre a temática QVT mostra um lento avanço na perspectiva da sua compreensão na dimensão indivíduo e organização do trabalho, o que faz prevalecer a prática da mensuração de variáveis que integram o tema e a visão reducionista sobre o sentido e significado do trabalho em nossas vidas.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida, produção bibliográfica brasileira, área da gestão.

¹ Docentes do Programa de Pós Graduação em Administração e integrantes do GEOGEP – Grupo de Pesquisa em Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas – Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP.

1.Introdução

O trabalho ocupa espaço e tempo de grande relevância nas nossas vidas. Boa parte de nós desenvolve uma atividade laboral e, considerável parte de nossa existência transcorre dentro das organizações. O significado que as empresas e trabalhadores associam as atividades laborais corresponde por boa parte da nossa qualidade de vida. É através do trabalho que obtemos o sustento econômico e viabilizamos o suprimento de nossas mais elevadas necessidades. Mas, trabalhar não é apenas uma atividade que nos leva a busca de sustento, mas é também uma forma de vivenciar experiências e ações significativas da vida humana.

Freqüentemente, o trabalho se apresenta como uma atividade enobrecedora e capaz de elevar o nosso *status quo*, propiciando a construção da identidade social e um sentido à vida em comunidade. Contudo, o trabalho pode ser percebido como indesejado mostrando-se desarticulado e destituído de significados ou incompatível com a dimensão social do indivíduo. A busca pelo bem-estar e pela felicidade é uma aspiração humana enquanto condição para viabilizar a experiência emocional que podemos estabelecer com uma atividade produtiva.

Neste contexto, a QVT – Qualidade de Vida no Trabalho, enquanto campo de estudo, tem despertado o interesse de pesquisadores de diferentes épocas e áreas de conhecimento, basicamente guiados pela crença da sua capacidade de acionar os indivíduos para usar seus valores, personalidade, emoções e atitudes na direção dos interesses de empresas. Nesta linha, a QVT integra a satisfação do indivíduo com o seu ambiente de trabalho e suas relações pessoais e, interfere no seu comportamento para a obtenção das metas de produtividade.

Historicamente, o interesse de pesquisa na temática foi inicialmente manifestado pela tentativa de redução do esforço físico do trabalhador das minas de carvão (TRIST et BAMFORTH, 1951) e das fábricas têxteis (RICE et MILLER, 1953). Fortaleceu-se pela implantação de melhorias nas condições e na satisfação de trabalho (MASLOW, 1970; HERZBERG, 1966, 1980, 1996; HACKMAN et SUTTLE, 1977) continuou pela busca de respostas decorrentes à mudança organizacional e à turbulência ambiental (TRIST et EMERY, 1960); avançou-se pela análise da desumanização do trabalho (DEJOURS, 1992), convive com a questão da saúde mental do trabalhador (FOLKOW et BJORNTORP, 2001), dos impactos da estrutura organizacional sobre o indivíduo (ENRIQUEZ, 2000) e, mais recentemente, vem integrando discussões sobre a responsabilidade social interna das organizações (LEAL et REGO, 2010).

Dado à sua complexidade e diversificação de seus enfoques a temática QVT se apresenta como um campo multidisciplinar e recebe contribuições de várias áreas de conhecimento, tais como a Psicologia, Economia, Saúde, Sociologia, Direito, Engenharia, Administração e Ecologia (ALBUQUERQUE et LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Diante desta realidade, a essência da QVT fortaleceu e manteve-se pela busca do bem-estar e da satisfação do trabalhador para com a atividade laborativa, ao mesmo tempo em que lança provocações sobre a necessidade de mudança de paradigma sobre a organização do trabalho (HACKMAN et OLDMAN, 1975).

Entretanto, esta visão não se traduz num movimento homogêneo, caracterizado pela maturidade e compartilhamento desta essência. Há grande variabilidade de idéias quando se trata de implantar ações no sistema organizacional

que viabilizem a sua operacionalização. No entanto, alguns pesquisadores apontam para a necessidade de se criar uma gestão da qualidade de vida no trabalho – GQVT, dentre eles Johnston et al.(1981); Limongi-França et KANIKADAN (2006) e Ferreira (2011).

A proposta da GQVT invoca um conjunto de decisões empresariais que visam viabilizar percepção de satisfação dos empregados e condições de vida saudáveis que geram bem-estar nas organizações. Considera-se ainda que ela efetiva a conjugação das escolhas individuais de bem-estar e percepção de ações organizacionais daquilo que pode ser feito para atender às expectativas criadas, tanto por gestores como pelos trabalhadores das ações de QVT, no ambiente organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2003, 2006).

A ideia da GQVT mostra uma visão mais edificadora do trabalhador pois, ela agrega noções da complexidade da criação do sentido de trabalho para as pessoas na medida em que reconhece as organizações como sistemas sócio-técnicos.

A criação do sentido de trabalho se traduz na capacidade de uma atividade ter um impacto significativo sobre o bem-estar do indivíduo ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social. Trata-se, de fato, de organizar o trabalho de maneira a corresponder às motivações intrínsecas e extrínsecas dos trabalhadores (HOLDMAN et HACKMAN, 1975 MORIN, 2001).

Enquanto a pesquisa caminha para efetivar a QVT por meio de uma gestão, as práticas organizacionais estão sendo nutridas através da onda de implantações de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT). Em considerável número de organizações tais programas definem e implantam ações para amenizar os incômodos do ambiente e das tarefas por meio dos *Spas Corporativos* dotados de um leque de mimos que engloba a ginástica laboral, a massagem antiestresse, exercícios de relaxamento, aulas de dança, acompanhamento nutricional e antitabagismo, dentre outros tratamentos que podem se estender ao contexto familiar dos trabalhadores. Tais programas tem a finalidade de aumentar a resistência física, a flexibilidade e a tolerância moral do indivíduo para garantir o cumprimento da produtividade e alcance das metas. A esta dimensão denominamos abordagem funcionalista da QVT.

Trata-se de uma visão desnaturalizada do indivíduo, que atua dentro de um caráter ornamental da pessoa atrelado ao desempenho organizacional na lógica calculista subordinando-a à eficiência, à eficácia e a lucratividade. Seu foco está na “tentativa de emancipar as pessoas dos mecanismos de opressão, tendo, de fato, o humano como ponto fundamental” (DAVEL e ALCADIPANI, 2003, p.11.).

Diante destas considerações o artigo apresenta os resultados de um estudo sobre a produção bibliográfica brasileira, da temática QVT, da área de gestão, identificada em artigos científicos de anais e periódicos qualis A da Capes², no período de 2000 a 2011. Seu objetivo é elucidar a natureza desta produção e lançar uma análise crítica para orientar as decisões e intervenções de gestores responsáveis por processos da gestão de pessoas que têm impacto sobre a organização do trabalho e sobre os indivíduos.

² A produção bibliográfica é um dos elementos da produção intelectual juntamente da produção técnica e artística. Para a Capes – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior do Ministério da Educação, a produção bibliográfica compreende os trabalhos publicados nos veículos *Qualis*, utilizados para a divulgação da produção intelectual dos programas de pós graduação *stricto sensu*. São classificados por categorias indicativas de qualidade A, B, C por âmbito de circulação (local, nacional e internacional); e por área de avaliação.

Os dados foram coletados em duas etapas: a primeira, no ano de 2007 (NISHIMURA, 2007) para o período 2000 a 2007 e a segunda em 2012 para o período 2008 a 2001.

O artigo está estruturado em cinco partes: esta introdução, uma revisão bibliográfica abreviada sobre a temática QVT e responsabilidade social, a metodologia do trabalho, a apresentação e discussão dos resultados e considerações finais.

2. Qualidade de Vida(QV) e Qualidade de Vida no Trabalho(QVT)

A idéia de associar a QVT à QV passou a ser recorrente como forma de reconhecer as imbricações que ambos os termos estabelecem entre si no sentido de considerar que o trabalho não está desarticulado da vida humana. Logo, a qualidade de vida no trabalho estabelece relações com a qualidade de vida dos indivíduos em sociedade.

Mesmo fazendo parte do cotidiano, os parâmetros para definir o que é viver com qualidade variam muito e resultam das características, expectativas e interesse individuais de modo a refletir preferências, escolhas e realidade de vida dos indivíduos (BOM SUCESSO, 2002).

No entanto, o conceito de QV proposto pela Organização Mundial de Saúde - OMS diz respeito à percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL GROUP, 1998).

O crescente desenvolvimento tecnológico da Medicina e das Ciências da Saúde priorizou preocupações associadas ao conceito de QV constituindo-se em um movimento dentro das ciências humanas e biológicas para valorizar parâmetros mais amplos do que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida, estendendo-se ao campo da vida laboral.

Embora não exista consenso sobre o conceito de qualidade de vida, três aspectos são recorrentes em diferentes culturas: (1) subjetividade inerente ao conceito; (2) multidimensionalidade do conceito e (3) presença de dimensões positivas (como mobilidade) e negativas (como a dor). O desenvolvimento destes três elementos resultou na definição de qualidade de vida como a percepção que o indivíduo tem de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. O reconhecimento da multidimensionalidade do constructo refletiu-se numa estrutura dos domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio-ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais (WHOQOL GROUP, 1998).

A consideração pela multidimensionalidade reconhece que a saúde humana se constitui a partir deste conjunto formado por aspectos objetivos e subjetivos da própria vida. No tocante aos aspectos objetivos, a QV de um indivíduo pode ser reconhecida a partir da sua nutrição, do tipo e local de moradia, do nível de segurança, da acessibilidade a serviços e produtos, entre outros aspectos que estruturam objetivamente a vida humana. Em relação aos aspectos subjetivos a QV assume que cada pessoa constrói suas próprias percepções e visões sobre o que é qualidade de vida e sobre como ela constrói o seu bem estar. Desse modo, a QV é um constructo pessoal sendo uma forma de se expressar os traços de personalidade, as experiências de vida, os valores, as prioridades, a busca de satisfação, de prazer e as opções de vida de uma pessoa (SAUPE, 2002).

Outra consideração que contribui para a amplitude e dinamismo do conceito é o fato de ele ser adaptável a cada área de conhecimento fazendo valer a sua aplicação e intencionalidade. O termo QV pode ser abordado em nível amplo, tal como o apresentado pela OMS e, também de forma restrita como no setor da saúde, cuja acepção vai além da ausência momentânea de qualquer doença, mas a presença de um completo bem estar biológico, psicológico, social e espiritual do indivíduo.

O termo tem sido utilizado popularmente pelos meios de comunicação, campanhas publicitárias e políticas para expressar e realçar os aspectos objetivos da vida moderna, principalmente aqueles que se vinculam ao prazer e conforto físico, satisfação de desejos para com o nível material, enriquecimento pessoal, recreação e lazer.

De modo semelhante, o termo QVT também carece de consenso e se traduz dentro das dinâmicas do comportamento humano como um constructo em constante elaboração e aperfeiçoamento.

Na idade contemporânea, registrou-se maior interesse sobre a QVT a partir da Primeira Guerra Mundial, traduzido por um esforço conjunto dos governos e empresários sobre a reconstrução do setor produtivo com base em novas premissas da produtividade industrial. Mas, é a partir da década de 1990 que o assunto ganhou maior visibilidade na esfera empresarial vinculado aos impactos gerados pelas profundas mudanças ocorridas na economia mundial, oriunda dos processos de reestruturação produtiva do trabalho e das novas configurações da organização do trabalho humano (BOM SUCESSO, 2002).

Cresceram na literatura os estudos sobre a relação bem estar social e atividade produtiva das pessoas convergindo sobre a premissa de que trabalhador satisfeito e saudável é mais produtivo e feliz. A grande aceitação desta premissa entre os pesquisadores resultou no desenvolvimento de estudos que culminaram na proposição de modelos de QVT, bem como de instrumentos de intervenção destinados a avaliação deste constructo nos ambientes de trabalho. O papel desta literatura é orientar a elaboração de políticas, diretrizes e ações que possam contribuir para reconhecer e evidenciar a existência do desconforto entre as dimensões do humano e as demandas da esfera da vida laboral.

O crescimento da produção do conhecimento não supriu a ausência de consenso sobre a definição de QVT, ao contrário, evidenciou a sua complexidade e, cada autor se apóia em elementos ou dimensões que julga mais importantes para que ela, efetivamente, se materialize nos ambientes de trabalho.

Autores da década de 70, dentre eles, Walton (1973) concebe a QVT numa esfera ampliada para além dos objetivos da legislação trabalhista e dos movimentos sindicais. Inclui o relacionamento positivo no trabalho proposto pelos psicólogos, de iguais oportunidades de emprego, métodos de enriquecimento no trabalho, valores que estão nos corações das pessoas, bem como necessidades e aspirações humanas.

Nos anos 80, Bergeron (1982) concebeu a QVT como a aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa.

Na década de 90, autores como Fernandes (1996) associou ao termo QVT a condição de uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Na primeira década de 2000, a idéia de se contar com uma gestão da QVT(G-QVT) foi incorporada por autores como Limongi-França (2003) para referir-se ao conjunto de decisões empresariais que visam viabilizar percepção de satisfação dos trabalhadores e condições de vida saudáveis que geram desempenho desejado e bem-estar nas organizações.

Esta visão vai ao encontro das antigas considerações de Ketchum et Trist (1992) que reconhecem a necessidade de mudar o paradigma da organização do trabalho fundamentado na premissa de modificar os comportamentos de tal forma que, gradualmente, os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega e a eles próprios.

A evolução do conceito de QVT caminhou para a convergência dos aspectos sociais, políticos e econômicos, e, nesse sentido este conceito consiste num instrumento teórico e metodológico que considera, articuladamente, todos os agentes envolvidos no processo de qualificação do trabalho. Desse modo, a QVT deve ser assumida como consequência de um conjunto de fatores que gerem o bem-estar social, econômico e psicológico de indivíduos.

Assim, tal abordagem não pode ser dissociada da caracterização dos ambientes social, cultural e institucional em que ocorrem o trabalho e os processos que operem em contexto mais amplo, que incluem as mudanças nas formas de organização produtiva, nos sistemas de organização do trabalho e nas condições de emprego. Ações sobre a QVT devem contribuir para a qualidade de processos como o desenvolvimento e introdução das inovações tecnológicas nas empresas, liberalização de mercado, flexibilidade de leis trabalhistas, diversidade de contratos de trabalho, rotatividade da mão-de-obra, necessidade de formação contínua e igualdade de oportunidades.

Tais considerações indicam que a reestruturação da produtividade inclui a evolução humanista do enfoque gerencial de qualidade de processos e produtos associados à QVT porque as abordagens sobre o assunto, nos últimos trinta anos, adotam pressupostos sobre uma concepção de ser humano e de trabalho que sugerem a necessidade de estudos sobre indicadores, modelos de gestão e avaliação de relações entre motivação e produtividade (FERREIRA, 2006).

3. A emergência da QVT no discurso da responsabilidade social interna

A temática QVT vem se incorporando à abordagem da responsabilidade social interna das organizações. Esta abordagem não dispõe de uma literatura consolidada na área da gestão, mas já se faz notar pelo enfoque da crítica sobre a atuação social externa das empresas que negligência ou minimiza realidade do contexto interno das mesmas. Tal crítica lança desafios sobre o próprio conceito de responsabilidade social empresarial – RSE (ARRUDA et PEREIRA, 2009; LEAL et REGO, 2010).

Dos poucos artigos encontrados sobre a responsabilidade social interna pode-se observar que, além de focarem a discussão teórica e as tentativas de amadurecimento da responsabilidade social enquanto constructo (LEAL e REGO, 2010) mostram que existe um movimento em direção a validar os índices obtidos pelas empresas, através dos indicadores do Instituto Ethos. Contudo, de acordo com Coelho (2005) e Furtado et Pena (2005) esta avaliação é feita sem a participação dos funcionários, trazendo apenas a visão dos representantes institucionais.

Gomes, Venuto e Byrro (2009) apontam para a importância de se avaliar a percepção tanto de trabalhadores quanto de gestores, quanto às práticas adotadas pela empresa, uma vez que a análise de apenas uma das partes pode levar a uma interpretação equivocada, devido à existência de viés na percepção de cada parte.

Outro ponto que Furtado e Pena (2005) assinalam é a confirmação por parte das próprias empresas que assumem que suas atuações tendem a ser pior quando se trata do público interno.

No Brasil, os indicadores da RSE do Instituto Ethos têm sido utilizado desde o ano de 2000 como ferramenta para avaliação das empresas e de norteadores de ações de responsabilidade social. Se de um lado este recurso tem motivado reflexões dos gestores quanto ao papel social da empresa e o impacto de suas ações na sociedade, de outro, pesquisas apontam que esta atuação viabiliza a consolidação de estratégias de negócios voltadas ao público externo no sentido de lançar uma imagem organizacional idônea, respeitável e admirável para os diferentes stakeholders, principalmente quando tratam de aspectos do meio ambiente.

Considera-se, portanto, que a responsabilidade social interna, na qual a temática QVT se insere não é uma dimensão priorizada pelas empresas devido a, inicialmente, não ter o potencial apelativo para constituir uma imagem forte, ornamental e positiva da empresa.

4. Metodologia do estudo

Trata-se de um estudo bibliográfico de natureza qualitativa. Esta natureza privilegia algumas técnicas que coadjuvam a descoberta de fenômenos latentes, que reúnem um conjunto qualitativo de informações. As técnicas que podem ser adotadas neste tipo de estudo 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 (CHIZOTTI, 1991). 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”(CHIZOTTI, 1991,p.81).

O estudo bibliográfico abrange a leitura, análise e interpretação de conteúdos de livros, periódicos, textos legais, documentos mimeografados ou xerocopiados, mapas, fotos, manuscritos etc. Refere-se a 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, além de oferecer contribuições para a evolução das análises críticas(GIL, 2002).

4.1- Procedimentos Metodológicos do Estudo

O universo da produção bibliográfica que compôs o estudo compreende as publicações de artigos científicos veiculados nos periódicos e anais nacionais, Qualis A Capes, da área de Administração, Contabilidade e Turismo, no período de 2000 a 2011. Tendo em vista os propósitos do estudo, optou-se pela seleção dos periódicos da área de Administração.

4.1.1 - O processo de seleção dos periódicos

Apurou-se 11 periódicos na área de Administração. Destes, 7 apresentaram artigos na temática QVT no período estudado, sendo: REAd: Revista Eletrônica de Administração (Escola de Administração da UFRGS); RAUSP: Revista de Administração (FEA/USP); RAP: Revista Brasileira de Administração Pública (FGV); RAC: Revista de Administração Contemporânea (ANPAD); RAE Eletrônica (FGV); Cadernos EBAPE - BR (FGV) e O&S: Organizações e Sociedade (Escola de Administração da UFBA).

4.1.2 - O processo de seleção 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 de Administração.

4.1.3 - O processo de seleção dos artigos

Uma vez definidas as fontes de coleta de dados, procedeu-se o processo da recolha dos artigos científicos. Esta atividade foi realizada através da pesquisa documental. (ROESCH, 2007). Este tipo de análise permite o entendimento de situações específicas, 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. O instrumento estruturado de análise é o artigo científico.

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.

O processo de identificação dos artigos que compuseram a produção bibliográfica iniciou-se pela organização dos periódicos e anais dentro do ano de sua publicação. A partir desta dimensão, seguiram-se as seguintes fases de filtragem:

1º) – seleção, por discernimento, dos artigos que abordassem o indivíduo em contexto de trabalho, resultando num expressivo número de artigos (246 no total, sendo 56 em periódicos e 190 em anais);

2º) – definição das 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 84 artigos no total (20 em periódicos e 64 em anais);

3º) – dada o enfoque qualitativo do estudo, que demandaria a 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**.

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

a) - no tocante ao EnANPAD, foram selecionados apenas artigos publicados nas

seções temáticas GPRA – Gestão de Pessoas, GPRB – Relações de Trabalho e EORB – Comportamento Organizacional;

b) - 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;

c) – O EnANPAD publicou, em edições distintas, dois artigos na temática QVT que foram produzidos no Canadá e traduzidos para o idioma português. Tendo em vista que o escopo deste estudo refere-se à produção bibliográfica nacional, estes artigos foram excluídos da seleção.

d) - 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 procedimentos foi possível identificar os periódicos e anais, bem como os correspondentes artigos que comporiam a publicação bibliográfica a ser analisada. Foram analisados no estudo 69 artigos sendo 16 provenientes de periódicos e 53 de anais.

Os dados referentes ao período 2000 a 2007 são de natureza secundária e ao período 2008 a 2011, de natureza primária.

4.2 – Procedimentos da análise

Elegeu-se a análise de conteúdo como técnica de análise da produção bibliográfica. O objetivo desta técnica, de acordo com Bardin (1977) é compreender criticamente o sentido das manifestações (escritas ou orais), ocultas ou explícitas. O uso do processo de decodificação/categorização das variáveis foi utilizado para a definição das unidades de análise (CHIZZOTTI, 1991; FLICK, 2004; VERGARA, 2007). Este processo foi utilizado no sentido de apreender conteúdos qualitativos explícitos e implícitos da produção bibliográfica sobre a temática QVT. Serviu também para a criação de indicadores quantitativos necessários para disponibilizar os resultados do estudo.

4.2.1 – Unidades de análise

Após o processo de categorização, as unidades de análise da produção bibliográfica da QVT definidas foram: (1) dimensão teórico-conceitual; (2) propostas do estudo; (3) utilização de modelos e instrumentos; (4) metodologia utilizada e (5) considerações finais.

Estas unidades estão esquematizadas abaixo pela apresentação de seus desdobramentos em subcategorias de análise.

Dimensão Teórico-Conceitual

Perspectiva teórica do artigo	Uso de Citação direta	Uso de Citação indireta
-------------------------------	-----------------------	-------------------------

Proposta do Estudo

Objetivo geral do artigo	Contribuições e Justificativa do artigo
--------------------------	---

Utilização de Modelos e Instrumentos

--

Metodologia Utilizada

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

Considerações Finais

Resultados Principais	Recomendações do Estudo
-----------------------	-------------------------

4.2.2 – Processo de coleta de dados

Os dados coletados foram registrados em um formulário próprio estruturado em duas partes: a primeira contém os dados de identificação do artigo e a segunda, as categorias de análises acima esquematizadas. Os dados de identificação do artigo são: título do artigo, autoria, resumo, palavras-chaves, veículo de publicação (nome do periódico ou anais, edição, volume, ano, número, data e número de páginas). Cada artigo, após ser lido e analisado, foi registrado neste formulário.

5. Apresentação e Discussão dos Principais Resultados do Estudo

No período pesquisado, 2001 foi o **ano** que apresentou o maior número de publicação de artigos sobre QVT em periódicos e, 2002 em anais. Os periódicos que mais publicaram artigos no período foi a REAd (Revista de Administração) seguido da RAUSP (Revista de Administração da USP). Nos anais foi o ENANPAD (Encontro Nacional de Pós Graduação em Administração). Nos anos 2003, 2004 e 2005 não ocorreram publicações sobre a temática em nenhum dos periódicos eleitos. Diferentemente dos anais que apresentaram publicações em todos os anos do período estudado. Logo, anais de eventos registram um acervo maior de publicações sobre o assunto.

Quanto às **autorias** dos artigos de periódicos predomina a participação de autores oriundos de escolas públicas dos estados de São Paulo e Pernambuco. Já nos artigos de anais esta realidade também se repete com a predominância de artigos vindos dos estados de Minas Gerais e São Paulo. Quanto ao número de autores presentes nos artigos, prevalece a presença de 2 autores, sendo comum também a presença de até cinco autores.

No tocante à **perspectiva teórica dos artigos** analisados: nos artigos de periódicos foram registrados 33 títulos distintos para compor o desenvolvimento teórico do estudo e nos artigos de anais foram registrados 72 títulos diferenciados. Esta realidade mostra uma fragmentação e pulverização da literatura a qual é utilizada em muitos casos de forma equivocada, pois autores de diferentes correntes são alinhados de forma inapropriada. Neste universo literário, os autores mais citados diretamente nos artigos de periódicos são por ordem de frequência: Walton (1973), Limongi-França(1995, 1996, 1997, 2001 e 2003) e Hackman et Oldham (1975). Já nos artigos de anais os autores são: Fernandes (2002, 2003); Araujo (1996, 1997, 2000 e 2001) e Dejourns (1987, 1988, 1992 e 1994).

No tocante aos **objetivos dos artigos** analisados nas duas fontes registrou-se uma variedade tão grande e diversificada de intencionalidades (as vezes absurdas) que foi necessário as autoras do presente artigo recorrer a uma classificação para proceder as suas análises. Neste sentido, adotou-se a classificação de Larocca (2005) que classifica objetivos de pesquisa em seis categorias: (1) objetivos compreensivos (compreender uma realidade ou problema); (2) objetivos avaliativos (finalidades valorativas presumindo juízo e apreciação); (3) objetivos propositivos (propostas de ações visando mudanças); (4) objetivos descritivos (não comportando discussão ou julgamento mas apenas registros); (5) objetivos-meio (não abordam as finalidades da pesquisa mas, vinculam-se à construção do arcabouço teórico do autor) e (6) objetivos generalistas (excessiva amplitude, vagos e ausência de limitação). A partir desta classificação procederam-se as análises.

Assim, nos artigos oriundos de periódicos registrou-se, por ordem de maior frequência, objetivos avaliativos seguidos de objetivos compreensivos. Tais objetivos buscam avaliar a presença de ações e práticas de QVT nos contextos de trabalho, bem como conhecer melhor como estas estão sendo desenvolvidas nestes contextos. Já nos artigos de anais esta ordem inverteu. Equivale dizer que os objetivos dos estudos sobre QVT publicados tanto nos periódicos como nos anais são descritivos, generalistas e funcionalistas.

Reside na **metodologia** a existência dos aspectos mais falhos da produção bibliográfica estudada. Poucos são os artigos que atendem satisfatória e plenamente aspectos do rigor científico da construção de conhecimento. Pode-se verificar, tanto nos artigos de periódicos como nos de anais, a predominância de estudos exploratórios e descritivos. Registrou-se ainda a presença de sérias contradições por parte dos autores quanto à classificação das tipologias de estudo mostrando disparidades entre esta classificação e o desenvolvimento dos procedimentos metodológicos empregados.

No tocante ao **campo empírico** dos artigos registrou-se que nos periódicos há predominância de estudos desenvolvidos no setor público (com destaque para a instituição polícia militar e universidades) e, nos anais, predomina a aplicação de estudos no setor privado (com destaque para o setor bancário e de telefonia). Há uma recorrência para justificar a opção por estes campos: trata-se de ambientes de trabalhos sujeitos à elevados níveis de stress, fadiga e pressão para o alcance de metas.

Os sujeitos **participantes dos estudos** analisados, ou seja, as pessoas fornecedoras de informações constituem um público heterogêneo formado de diferentes classes profissionais em ambas as fontes pesquisadas. No entanto, nos artigos de periódicos prevalece a presença de policiais, docentes e gestores. Já nos anais predomina a presença de gerentes e operadores. Poucos são os artigos que mostram a presença e participação de gestores de RH ou de Diretores de empresas.

Quanto aos **instrumentos de coleta de dados** dos artigos de periódicos observa-se grande variedade, prevalecendo o uso de questionário e da pesquisa documental, seguida da entrevista estruturada ou semi-estruturada. Nos artigos de anais, o destaque está no uso de questionário ou levantamento tipo *survey* e pesquisa documental. Não há registros de instrumentos não convencionais (como pesquisa ação e entrevista em profundidade). Apenas dois artigos de periódicos utilizaram instrumento de avaliação da QVT validado na literatura, o modelo de Walton (1973). Prevalece o uso de questionários construídos pelos próprios pesquisadores.

Chamou-nos atenção a diversidade dos conteúdos abordados nos questionários, dentre eles, citamos: indagações sobre a implantação da ginástica laboral, de técnicas de relaxamento, de sonoterapia, contratação de fisioterapeutas, oferecimento de massagens, implantação de academias fitness na empresa, satisfação em relação à remuneração, benefícios, ambiente de trabalho etc. Esta química de abordagens evidencia a ausência de aplicação de instrumentos de pesquisa capaz de captar as dimensões da QVT na sua totalidade, bem como mostra uma visão reducionista sobre a temática quando abordada apenas no seu nível fisiológico. Outro aspecto que se destaca é a construção das questões dos questionários tendenciosamente montada para avaliar o nível de satisfação dos participantes com uso de escala Likert, dando a entender que, sendo elevado o nível de satisfação a qualidade de vida está ali presente.

Nos artigos de periódicos a **análise de dados** para questionários recorre à programas de informática sendo os mais citados SPSS, Sphinx e Wilcoxon. Quanto a análise qualitativa o emprego da análise de conteúdo é mais comum, entretanto, sem apresentar aprofundamento ou nível crítico de análise. Nos artigos de anais prevalece o uso do SPSS e do Excell com baixa referência à análise de conteúdo para análises de natureza qualitativa.

O uso dos **modelos de QVT** na produção analisada é feito de modo isolado ou combinado com outros instrumentos de avaliação de stress ocupacional. Desse modo, a presença dos modelos de Walton, Hackman e Oldham e, Westley configuram como os mais presentes nos artigos. Tais modelos datam das décadas de 70 e 80, sendo desenvolvidos em contextos históricos internacionais. No Brasil, já se pode notar a emergência de instrumentos apropriados à nossa realidade sócio-cultural, dentre eles Fernandes(1996) Limongi-França(2001). Entretanto estes artigos aparecem timidamente nas produções analisadas.

Nas **considerações finais** dos artigos encontra-se uma variedade de comentários se constituindo numa conta que não fecha, quer pela abundância de resultados alcançados, quer pela escassez de “achados” e de indicadores de resultados. Nesta linha, não se verifica grandes diferenças entre os dois grupos de artigos analisados. Há uma tendência linear de se apresentar os resultados do estudo e, na seqüência apontar as recomendações para tratá-los. Isto leva a uma prática do tipo “para todos os males há um remédio para aliviar a dor”.

No geral, os resultados são bem específicos para cada contexto estudado e, no âmbito das recomendações dos artigos analisados em periódicos são recorrentes os seguintes apontamentos: (1) necessidade de aplicação de novos instrumentos de QVT para uma amostra maior visando validação; (2) os resultados se aplicam ao contexto estudado e não generalizáveis; (3) sugestão para replicar o estudo para outras organizações, cidades, e outros países visando comparações; (4) a QVT é mais um modismo das empresas; (5) necessidade avaliar dimensões psicossociais da QVT.

Nos artigos de anais as recomendações mais freqüentes são: (1) atenção para a desconexão entre o discurso e a prática da QVT; (2) sugestão de um programa de QVT para englobar as dimensões psicossociais; (3) limitações de generalizações de recomendações; (4) suspeitas em relação a veracidade dos dados coletados (confiabilidade interna); (5) necessidade de se criar instrumentos para a realidade das empresas brasileiras e do trabalhador brasileiro; (6) revisão nos planos de cargos e salários que estão interferindo no nível de QVT da empresa e (7) reduzira predominância da abordagem quantitativa em estudos da QVT.

6. Considerações Finais

O presente artigo teve o objetivo de apresentar os resultados de um estudo sobre a produção bibliográfica nacional da temática QVT, na área da gestão, a partir de artigos publicados em veículos e anais qualis A da Capes, do período de 2000 a 2011.

Uma das intenções deste estudo foi conhecer os conteúdos das produções que são aceitas e divulgadas nos veículos qualis A Capes, sobre a referida temática. Nessa intencionalidade está o interesse de observar se as contribuições decorrentes deste contexto mostram-se relevantes para o avanço da pesquisa da temática, na área de gestão e no contexto da responsabilidade social das empresas.

A análise realizada em parte desta produção mostra expressiva presença dos aspectos funcionalistas e operacionais da QVT, restringindo-a a um quadro teórico-empírico essencialmente descritivo. Neste sentido, a presença de estudos que conseguiram identificar o caráter instrumental da QVT e o controle do indivíduo em contexto de trabalho é muito baixa. Esta realidade mostra a escassez de estudos críticos, organizados de modo a dar contribuições para o avanço da compreensão deste fenômeno pelas organizações e para o avanço de discussões que se mostram associadas a ele, tal como, a organização do trabalho e a responsabilidade social interna, compreendida como um aspecto estratégico para as organizações, mas substancialmente necessário ao reconhecimento do fato humano ali presente.

Acreditamos que considerações desta natureza poderão incentivar interesses de pesquisa para elevar a compreensão do tema de uma visão assistencialista para um campo de construção e atendimento dos sentidos e significados no mundo do trabalho, tendo o indivíduo como centro desta discussão.

As mudanças no cenário da produção nas últimas décadas trouxeram grandes desafios com relação ao entendimento dos fenômenos que afetam direta e indiretamente o trabalho das pessoas, sendo a QVT um deles.

O mundo econômico e social vive constantes e profundas transformações, que afetam o modo como se trabalha e como se organiza o trabalho em todas as partes do mundo. Dentre as diferentes análises de impactos que tais transformações geram no contexto Brasil, pode-se observar a carência de pesquisas focadas em preocupações com a qualidade dos ambientes de trabalho e sua repercussão sobre a saúde do trabalhador mas, que considere esta perspectiva numa dimensão psicossocial do indivíduo e da sua realidade produtiva.

O ponto central desta possibilidade é o fato humano. Nunca se falou tanto de Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social, porém os índices de adoecimento e insatisfação nos ambientes de trabalho continuam à nível global em ascensão. Diretrizes para se implantar projetos já existem, as problemáticas a serem enfrentadas à níveis local e global são muito bem conhecidas, recursos humanos para parcerias de pesquisa podem ser requisitadas com certa facilidade.

Diante deste quadro da realidade e da realidade de pesquisa observada no estudo sobre a produção bibliográfica qualis A Capes sobre a QVT, no campo da gestão, lançamos duas questões para o fechamento deste artigo:

- quais motivos tornam o cenário do mundo do trabalho tão adverso à sustentação do interesse pela QVT, em suas práticas de responsabilidade social interna apesar de todo o conhecimento disponível na atualidade?
- Para que e, sobretudo para quem a promoção de ambientes de trabalho saudáveis é interessante ?

7. Referências

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão e LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. RAUSP - Revista de Administração, v. 33, n. 2. p. 40-51. São Paulo: FEA/USP, abr./ jun., 1998.

ARRUDA, G.S.; PEREIRA, B.A.D. Estado da Arte dos Estudos sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE) no Brasil. IV Encontro de Estudos em Estratégia. Recife-PE. 2009

BOM SUCESSO, E. Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Ministério da Educação. Disponível em <http://www.capes.gov.br/>. Acesso em diferentes datas de 2011 e 2012..

CHIZZOTTI, A. Pesquisa em ciências humanas e sociais. São Paulo: Cortez, 1991

COELHO, H.M.Q. Gestão do público interno em duas empresas filiadas ao Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial: visão dos trabalhadores, dos gestores de pessoas e dos sindicalistas. XXIX EnANPAD. Brasília-DF, 2005

DAVEL, E. et ALCADIPANI, R. Estudos Críticos em Administração: A produção científico-brasileira nos anos 1990. Revista de Administração de Empresas – RAE, v.43, n.4, jul-out.2003

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

ENRIQUEZ, Eugene. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: MOTTA, Fernando e FREITAS, Maria E. Freitas (Orgs). Vida Psíquica e Organização. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

FERNANDES, Eda. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília DF: Edições Ler, Pensar, Agir (LPA), 2011. v. 1. 320 p.

FERREIRA, R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. Revista de Administração, v. 44, n.2, p. 147-157, abr./jun. São Paulo: 2009. Disponível em: www.rausp.usp.br. Acesso em 12.07.2009.

_____. Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas

empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

FLICK, U. Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa. São Paulo: Bookman, 2004

FOLKOW, B. et BJORNTORP, P. Mental stress and its importance for cardiovascular disorders; physiological aspects, "from-mice-to-man". Scandinavian Cardiovascular Journal, 35, p.165-172, 2001

FURTADO, R.A.; PENA, R.P.M. Responsabilidade Social com Público Interno: a percepção dos funcionários de uma das "melhores empresas para trabalhar" quanto à relação com os sindicatos e ao envolvimento dos empregados na gestão. XXIX EnANPAD. Brasília-DF, 2005

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 2002

GOMES, L.G.V.; VENUTO, M.O.; BYRRO, M.A. Responsabilidade Social Empresarial com o Público Interno: Análise da Percepção de Trabalhadores e Gestores quanto às Práticas de Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo-SP. 2009.

HACKMAN, R. et OLDHAM, G, R. Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HACKMAN, J. R., SUTTLE, J. L. Improving life at work. Glenview, Ill : Scott, Foresman, and Co., 1977.

HERZBERG, F. I. Work and the nature of man. Cleveland : World Publishing Co., 1966.

_____ Maximizing work and minimizing labor. Industry Week, v. 206, n. 8, p. 61-64, 1980.

_____ Les quatre questions existentielles: leur effet sur la motivation humaine et le comportement organisationnel. In: PAUCHANT, T. C. et coll. (Coord.). La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. Québec : Éditions de l'organisation, 1996. (Collection Manpower, p. 165-188).

JOHNSTON, C; ALEXANDER, M. e ROBIN, M. Estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, Travail-Canadá: 1981

KERTESZ, R.; KERMAN, B. El Manejo del Stress. Buenos Aires: IPPEM, 1985

LEAL, S.C.H.; REGO, J.A.B.S. Reformulando a Dimensionalidade do Constructo de Responsabilidade Social das Empresas. XXXIV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro-RJ. 2010

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Interfaces da Qualidade de Vida no Trabalho na Administração de Empresas: resultados. Tese (Livre docência) – Faculdade de

Economia, Administração e Contabilidade da USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/professores/limongi/resultados%20pesquisa.doc>>. Acesso em 13/01/2012.

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.

MASLOW, A. Motivation and Personality. 2 ed. Nova York: Harper & Row, 1970.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas • Jul./Set. 2001 São Paulo, v. 41 • n. 3 • p. 8-19

NISHIMURA, C.F.Z. A. Produção bibliográfica da Qualidade de Vida no Trabalho. Dissertação de mestrado. Mestrado Profissional em Administração da Universidade Metodista de Piracicaba. Piracicaba, 2008

RICE, R. et MILLER, J. System of organization. Tavistock Publications, Londres, 1953

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.

TRIST, E.L. et EMERY, G. Report on the Barford Course for Bristol/Siddeley" . Tavistock Document n.o 598. Londres, 1960.

TRIST, E. L.; BAMFORTH, K. W., Some social and psychological consequences of the Longwall method of coal getting. Human Relations, v.3, 1951.

VERGARA, S.C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

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

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.