

---

# Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009

---

Luiza Ferreira Rezende de Medeiros<sup>1</sup>

Mário Cesar Ferreira<sup>2</sup>

## Resumo

Este estudo objetivou fazer um levantamento bibliográfico dos artigos que tratam do tema Qualidade de Vida no Trabalho, publicados nos principais periódicos científicos brasileiros nos campos de Psicologia e Administração, no período de janeiro de 1995 a dezembro de 2009. Inicialmente faz-se uma revisão no campo conceitual em QVT explicitando os aportes teóricos predominantes, suas limitações e as perspectivas que se contrapõem. Em seguida busca-se caracterizar as investigações e a análise considerou área de conhecimento, número de artigos, temas e opções metodológicas de suas pesquisas, os instrumentos de coleta de dados entre outros aspectos. Foram discutidos também lacunas e limitações das pesquisas, procurando-se revelar questões relevantes para estudo. Dentre os principais resultados, destaca-se o aumento substancial da produção científica, em especial nos anos 2007, 2008 e 2009, com a predominância de estudos no campo da Administração, a prevalência pela adoção do conceito de QVT segundo uma literatura clássica e a utilização, em geral, de uma metodologia diversificada. Notou-se a ausência de investigações com outros segmentos de trabalho tais como o cooperativismo, o trabalho voluntário e os trabalhadores informais.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Bem-estar do trabalhador. Produções científicas.

## Quality of Work Life: a literature review from 1995-2009

### Abstract

This study makes a literature review on the theme Quality of Work Life in articles published in the leading Brazilian scientific journals of Psychology and Administration,

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Pesquisadora associada ao Grupo de Estudos em Ergonomia aplicada ao Setor Público, Ergopublic Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília – UNB. Professora Adjunta da Universidade Paulista – UNIP. E-mail: luiza502@bol.com.br

<sup>2</sup> Pós-doutorado em Ergonomia (Paris, França). Doutor em Ergonomia pela École Pratique des Hautes (Paris, França), Professor Adjunto do Programa de pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília – UNB. Pesquisador associado ao Grupo de Estudos em Ergonomia aplicada ao Setor Público Ergopublic.

from January 1995 to December 2009. Firstly, we review the conceptual field of Quality of work life, pointing out the predominant theoretical approaches, their limitations and opposed perspectives. Secondly, we characterize the pieces of research analyzing the field of expertise, the number of papers, the themes, the methodological approaches, the instruments used for data collection among other aspects. We also discuss the limitations of the research work analyzed indicating issues relevant to the study. Among the main results we verified there is an increase of scientific production, particularly in the years 2007, 2008 and 2009, with the predominance of studies in Business Administration. In these studies prevail the adoption of the concept Quality of Work Life according to classical literature and the use of diversified methodologies. It was observed that there are not studies with other segments of work such as cooperative societies, voluntary work and informal work.

**Keywords:** Quality of work life. Worker welfare. Scientific production.

## Introdução

Na sociedade capitalista ocidental as mudanças no mundo do trabalho demonstram ser constantes, aceleradas e vigorosas. No tocante às organizações, o paradigma da flexibilização, como instrumento de gestão (SENNET, 2001) ou como a liberdade da empresa (ANTUNES, 2008), traz embutidas diferentes formas de precarização do trabalho que, conjugadas a um intenso investimento em tecnologias e a alterações do aparato jurídico trabalhista constituem traços emblemáticos do processo de reestruturação produtiva ora em curso. Seus contornos gerais e conseqüências apontam para repercussões nocivas ao trabalhador.

Frente a esse cenário, emerge o desafio de contribuir para a prevalência do bem-estar de quem trabalha, compatibilizando-o com os imperativos de eficiência e eficácia organizacionais. De grande importância para esse propósito, o aporte teórico da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT destaca-se como possibilidade de resgate da discussão sobre o sentido do trabalho humano, configurando-se em alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações (FERREIRA *et al.* 2009). Nessa perspectiva de análise, a QVT contrapõe-se às noções de inspiração taylorista e, portanto, mecanicista, de adaptar o homem ao trabalho ou, em outras palavras, de concebê-lo como uma variável de ajuste.

No contexto brasileiro, apesar da inserção da temática QVT ser considerada relativamente recente (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007), ao longo de três décadas, observa-se sólida pesquisa na área, um crescente número de organizações tanto públicas quanto privadas, que adotam preceitos e programas de QVT (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005; SOUZA; BASTOS, 2009) e uma importante visibilidade diante da comunidade científica (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

No entanto, apesar de um cenário com contornos nitidamente favoráveis, verifica-se uma escassez em relação aos estudos científicos dedicados à revisão da produção científica em QVT. Segundo Fernandes (1996), a carência desse tipo de estudo em território nacional remete à década de 1990, e poucos avanços foram notados desde então.

Muitos autores concordam que a revisão do que se produz cientificamente em uma determinada área, mesmo que limitada a categorias de análise bastante específicas, potencializa o avanço da agenda de investigação, pois, além de fomentar o debate teórico e prático sobre um assunto, ao se tratar de conceitos do mundo do trabalho, joga luz sobre os desafios e limites que cercam as práticas organizacionais.

Nesse sentido, a carência desse tipo de estudo indica que não é apenas oportuno, mas essencial verificar, entre outros aspectos, se há evidências empíricas que sustentem certos pressupostos e enfoques teóricos, ao possibilitar uma melhor compreensão do conceito de QVT e que forneçam subsídios teóricos para refletir sobre as práticas organizacionais e ainda proporcionem indicação para futuras pesquisas. Assim, o presente artigo objetiva apresentar uma revisão da literatura no campo conceitual de QVT, realizada em alguns dos principais periódicos das áreas de Administração e de Psicologia publicados no período de 1995 a 2009.

Justifica-se a escolha por tais periódicos, tendo em vista que a literatura sinaliza para as correntes teóricas de QVT, oriundas do campo administrativo, que são bastante utilizadas nas organizações as quais, por sua vez, têm base em teorias centradas nas pessoas que são relacionadas à escola humanista, cujos fundamentos estão fortemente ancorados na psicologia organizacional (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009). O período contemplado na presente revisão também considera a literatura que destaca os anos de 1990 como um período de despertar para a temática em questão (TOLFO; PICCININI, 2001).

## I Qualidade de Vida no Trabalho: uma temática atual

Qualidade de Vida no Trabalho é um termo dotado de ampla elasticidade semântica e um conceito caracteristicamente nômade e multidisciplinar. Do ponto de vista conceitual, há na literatura uma diversidade de definições para QVT, as quais carregam implicações epistemológicas que, de forma explícita ou de forma implícita, apresentam visões sobre o trabalhador, concepção de trabalho e enfoques de gestão do trabalho diversificados.

A diversidade conceitual no campo da QVT gera implicações importantes e nem sempre positivas para a produção de conhecimento dessa temática. Nesse sentido, destacam-se a pouca consensualidade e o caráter generalista presentes em grande parte das conceituações de QVT, aspectos que obstaculizam consideravelmente a continuidade e o desenvolvimento das investigações, uma vez que corroboram para um antagonismo acerca do conceito (HONÓRIO; MARQUES, 2001), dificuldades na elaboração de instrumentos de medidas eficazes (MARTEL; DUPUIS, 2006), disjunções entre a teoria e a prática (TOLFO; PICCININI, 2001), práticas organizacionais descoladas de respaldo científico (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009) contribuindo ainda para um paulatino desencanto em relação a essa temática (NADLER; LAWLER, 1983; LIMONGI-FRANÇA, 2004; MARTEL; DUPUIS, 2006).

A pesquisa realizada por Souza e Bastos (2009) versa sobre a implicação do conceito de QVT nas práticas organizacionais. Os autores esclarecem que entendimentos diferenciados do conceito podem interferir nas áreas privilegiadas pelos programas de QVT. Embora os autores não estabeleçam uma distinção rigorosa entre a noção de QVT abrangente de uma noção restrita, segundo seus achados, a adoção de um conceito de QVT mais abrangente implica em programas igualmente amplos que tendem a enfatizar ações em saúde e em desenvolvimento profissional. Por sua vez, uma noção mais restrita associa-se aos programas de escopo mais limitados, que priorizam ações nas áreas de relações sociais e lazer.

Na literatura internacional clássica, ao se considerar os principais conceitos em QVT, Walton (1973) formula uma das primeiras definições e pode ser considerado o precursor de uma abordagem científica

ainda hoje largamente citada. Para esse autor, QVT refere-se à humanização no ambiente de trabalho. O autor desenvolve um modelo teórico composto por oito fatores analíticos: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho. Esses oito fatores, cada um com seus respectivos indicadores, constituem um modelo de avaliação de QVT.

As pesquisas que adotam esse modelo confrontam-no com as práticas organizacionais cuja compilação resulta em um cenário indicativo da QVT do trabalhador. Um dos motivos pelos quais muitos pesquisadores justificam a escolha do Modelo de Walton refere-se à amplitude de suas oito categorias (TOLFO; PICCININI, 2001; CARVALHO-FREITAS, 2009). Tido à época em que foi desenvolvido como um modelo de vanguarda, observa-se como um fator limitante desse conceito a ausência de aspectos relacionados com a organização do trabalho e seus desdobramentos tais como os modelos de gestão do trabalho.

Em outra perspectiva, Hackman e Oldham (1975) conceituam QVT como o grau de bem-estar do indivíduo em relação aos aspectos diversos do seu trabalho e privilegiam as características da tarefa na análise de QVT. Segundo essa ótica e apoiados na compreensão de que cargos enriquecidos favorecem à QVT, eles propõem o “Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa” cujo propósito visa aproximar os atributos da tarefa à produtividade, à motivação, às diferenças individuais e à satisfação do trabalhador.

Segundo essa concepção, Hackman e Oldham (1975) desenvolveram o *Job Diagnostic Survey*, um instrumento de avaliação da QVT, que possibilita, segundo os autores, diagnóstico e intervenção no trabalho com possibilidade de aumentar a produtividade e a motivação do empregado.

Uma crítica feita a essa abordagem refere-se ao enfoque reducionista em compreender a QVT, segundo uma variável específica, ou seja, “a tarefa”. Consoante essa abordagem, as características das tarefas são determinantes na motivação e satisfação do trabalhador, desconsiderando, assim, elementos importantes do contexto do trabalho e com implicações para o trabalhador e para a organização tais como a organização do trabalho e as condições do trabalho.

Westley (1979), outro autor clássico, define QVT seguindo a mesma linha de pensamento de Walton (1973), ou seja, humanização do ambiente de trabalho. No entanto, o autor condensa os indicadores de QVT em quatro dimensões: o econômico, o social, o psicológico e o sociológico. Huse e Cummings (1985) definem QVT como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização e destacam como aspecto fundamental a participação do trabalhador nos assuntos e decisões do trabalho.

Quanto à literatura nacional sobre QVT, em termos conceituais, muitos autores sobressaem ao aprimorar os modelos já desenvolvidos, ao propor análises críticas aos conceitos existentes e ao desenvolver novos modelos.

Pertencem a esse rol os autores Moraes e Kilimnik (1994) que compreendem a QVT como “uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas” (p.54). Apoiados nessa definição e no modelo de Hackman e Oldham (1975), traduziram e adaptaram o *Job Diagnostic Survey* – JDS e propuseram uma escala reduzida do instrumento. Sant’anna e Moraes (1999) e Honório e Marques (2001) utilizam o aporte teórico e o instrumento adaptado por esses autores em suas pesquisas.

Em outra perspectiva conceitual Fernandes (1996), uma das pioneiras nos estudos do tema no Brasil, relaciona o conceito de QVT à gestão organizacional. A autora explica que, dependendo das contingências, a cultura organizacional é afetada, e o clima organizacional melhora, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa. A autora propõe uma aproximação da literatura de QVT com a de TQC (*Total Quality Control*) e desenvolve um modelo denominado Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a QVT, composto por nove dimensões: Condições de trabalho, Compensação, Moral, Imagem da empresa, Saúde, Organização do trabalho, Participação, Comunicação e Relação Chefe-Subordinado. Segundo esse enfoque, o conhecimento em QVT visa tornarem os cargos mais produtivos e satisfatórios, almejando, com isso, vantagens para os trabalhadores e para as organizações tal qual exposto pelos conceitos clássicos em QVT. Esse modelo é adotado nas pesquisas conduzidas por Souza e Medeiros (2007).

Na ótica de Albuquerque e França (1998), QVT traduz-se como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, e visa propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para o trabalho e durante a sua realização. Esses autores consideram a QVT como uma expansão do conceito de qualidade total, perspectiva muito em voga na década de 1990, e imbricada a aspectos relacionados ao stress. Esses autores contribuem no campo conceitual de QVT ao propor um diagnóstico organizacional, aspecto até então pouco relevante no estudo da QVT, mas fundamental, pois incorpora a perspectiva de conhecer o contexto de trabalho no qual o trabalhador está inserido. Um outro aspecto destacado nesse conceito refere-se à implantação de melhorias no escopo extramuros, contudo os autores não explicitam as ações que viabilizam esse aspecto. O conceito elaborado por eles é adotado por outros autores, tais como Mônaco e Guimarães (2000) e Oliveira e Limongi-França (2005).

Diferentemente do que aponta a literatura, Regis-Filho e Lopes (2001) afirmam que parece haver consenso quanto à QVT ser um conjunto de condições organizacionais objetivas, como práticas e princípios administrativos, com atenção em critérios explícitos tais como as condições de trabalho, o estilo de supervisão, o nível de participação, os benefícios e os sistemas de recompensa. Os autores não discriminam as variáveis investigadas em QVT e, denominam sua abordagem de holístico-ecológica, termo até então pouco usual nos estudos de QVT, porém não apresentam avanços no conceito, pois estampam os mesmos elementos de autores que os precederam.

Um dos primeiros estudos a abordar a QVT sob um ponto de vista preventivo é proposto por Ferreira (2006). Segundo esse autor QVT é compreendida sob duas perspectivas interdependentes, isto é, a ótica organizacional e a ótica dos trabalhadores. Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção, no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de



reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. Esse conceito é adotado por Carneiro e Ferreira (2007), Ferreira *et al.* (2009), Leite, Ferreira e Mendes (2009) e Ferreira, Alves e Tostes (2009).

Ao se realizar um balanço da literatura apresentada, pode-se constatar que o conceito de QVT transita por uma miríade de autores os quais, regra geral, constroem um universo teórico em QVT caracteristicamente pouco consensual e bastante generalista. Nesse sentido, nota-se que a QVT é descrita em termos de indicadores de satisfação e envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional, estresse, autonomia, reconhecimento circunscrito ao superior hierárquico, remuneração adequada, entre outros.

Na tentativa de superar tais limites, alguns autores condensam a literatura em QVT em duas abordagens: uma clássica, de caráter essencialmente assistencialista, e uma outra contra-hegemônica, que propõe que ela seja preventiva (FERREIRA, *et al.* 2009). As duas abordagens em QVT se contrapõem no fundamental, nesse sentido, cabe indagar em quais aspectos elas se contrastam.

Em linhas gerais, a abordagem assistencialista é predominante e concentra a maior parte dos estudos sobre QVT (FERREIRA; ALVES E TOSTES, 2006; FERREIRA; ALVES E TOSTES, 2009) e se apóia, principalmente, no pressuposto do “indivíduo como variável de ajuste” e por “atividades compensatórias do tipo antiestresse” (FERREIRA, ALVES; TOSTES, 2009; LEITE, FERREIRA; MENDES, 2009).

Nesse sentido, as definições de QVT, sob uma perspectiva assistencialista, visam “adaptar o ser humano ao trabalho” por meio de práticas compensatórias do desgaste provocado por um ambiente organizacional desfavorável (CARNEIRO; FERREIRA, 2007). Algumas dessas práticas podem ser ilustradas nas ações que priorizam as relações sociais e lazer tais como alongamento, yoga, dança, ginástica laboral, entre outras e que, em geral, baseiam-se na retirada temporária da pessoa do ambiente adverso de trabalho, mantendo inalteradas as fontes originais de desgaste (CARNEIRO; FERREIRA, 2007). Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), tais atividades tendem a se tornar esforços estéreis na medida em que se distanciam dos problemas efetivos que comprometem o bem-estar dos trabalhadores.



Dentre as principais características dessa abordagem, destacam-se: responsabilização do trabalhador por sua QVT, atividades de QVT de natureza compensatória do desgaste que os trabalhadores vivenciam e ênfase na produtividade, levada ao extremo em função da competitividade globalizada (FERREIRA *et al.*, 2009; LEITE, FERREIRA; MENDES, 2009; FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Entre as principais variáveis trabalhadas nas organizações com base nessa abordagem ressalta-se o enriquecimento do cargo e das tarefas, a motivação, a satisfação pessoal, o comprometimento, a realização de atividades de lazer, físicas e culturais.

Um dos limites, na concepção assistencialista, evidencia-se, sobretudo, pela dificuldade de conseguir, por parte dos trabalhadores, adesão duradoura aos programas de QVT (FERREIRA, 2006) e o mascaramento da perspectiva ideológica de trabalho e de ser humano que lhes são subjacentes (FERREIRA, 2006; FERREIRA *et al.* 2009).

Contrapondo-se à concepção assistencialista, nos últimos anos emerge uma concepção de QVT de viés preventivo. Uma abordagem preventiva deve considerar aspectos fundamentais como: a cultura organizacional, em que se enquadra o Contexto de Produção de Bens e Serviços – CPBS (FERREIRA; MENDES, 2003), com suas dimensões condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho. O foco da abordagem consiste em remover ou atenuar os problemas geradores de mal-estar nos contextos de trabalho, atuando nessas três dimensões (FERREIRA *et al.* 2009). Nesse sentido, medidas efetivas de QVT devem vir acompanhadas de mudanças no CPBS, caso contrário podem constituir em medidas compensatórias do mal-estar provocado, regra geral, por um cenário de precariedade em diversas esferas do contexto de trabalho (CARNEIRO; FERREIRA, 2007).

Considerando uma perspectiva aplicada, Ferreira, Alves e Tostes (2009, p.326) estabelecem alguns pressupostos que se colocam como estratégicos para operacionalizar a abordagem de QVT preventiva nas organizações, a saber:

- a) mudança da mentalidade que preside os modelos de gestão do trabalho, ou seja, novas práticas em QVT necessitam que os protagonistas organizacionais removam valores, crenças e concepções, muitas vezes petrificados, que podem estar na origem dos obstáculos para a QVT. A premissa é clara, mudança de mentalidade implica em “pensar diferentemente para agir diferentemente”. Não se mudam práticas, de forma consequente, sem mudança de consciência;

- b) indissociabilidade entre produtividade e bem-estar significa resgatar o papel ontológico do trabalho como um vetor histórico de construção da identidade individual e coletiva. A indissociabilidade implica em conceber produtividade na sua acepção positiva, ou seja, um meio de exercício do bem-estar;
- c) a prática de QVT deve se apoiar em um modelo antropocêntrico de gestão do trabalho que, entre outras tarefas, preconize: valorizar os trabalhadores como principais protagonistas dos resultados, promover o reconhecimento individual e coletivo, estimular a criatividade e a autonomia na execução de tarefas, proporcionar o desenvolvimento pessoal e coletivo com base na cooperação intra e intergrupar e possibilitar a participação efetiva, principalmente, nas decisões que afetem o bem-estar individual e coletivo;
- d) a implementação de QVT requer uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo, dando visibilidade para práticas bem sucedidas, bem como promovendo a reflexão coletiva dos problemas existentes que comprometem a QVT;
- e) A implantação de um programa de QVT não deve ser uma medida tópica, isolada e circunscrita a uma fração do organograma da organização. Ela deve ser transversal a toda estrutura organizacional e conduzida com base em uma sinergia organizacional que implique efetivamente no compromisso de dirigentes e gestores, cooperação interdisciplinar de todos especialistas envolvidos e, sobretudo, parcerias intersetoriais e sindicais.

Assim, nessa ótica, QVT é uma tarefa compartilhada por todos no âmbito organizacional e uma responsabilidade institucional orientada por uma busca permanente de integrar o bem-estar, a eficiência e a eficácia no trabalho, sem restringir seu foco à produtividade (FERREIRA *et al.* 2009; LEITE, FERREIRA; MENDES, 2009; FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

## 2 Método

A presente pesquisa centrou-se no levantamento, sistematização e análise de artigos publicados nos principais periódicos da área de Administração e Psicologia que abordam a temática de QVT nos anos de 1995 a 2009. Foram realizadas pesquisas nas bases de dados Index-Psi periódicos (BVS-Psi) e Scielo.

Para a seleção dos periódicos revisados seguiu-se a mesma lógica de trabalho escolhida por outros autores estudiosos de temáticas que articulam trabalho e organizações tais como Brandão (2007), adotando-se como critério de inclusão a necessidade do periódico ser indexado e deter conceituação avaliativa bastante satisfatória conforme critérios definidos pela fundação CAPES, do Ministério de Educação. Para tanto, utilizou-se o sistema *WebQualis-CAPES 2009* que é um conjunto de procedimentos utilizados pela Capes para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação.

Assim, os periódicos deveriam ser indexados e ter classificação no sistema *WebQualis-CAPES 2009* de A1, A2, B1, B2, B3, B4 e B5. Aqueles classificados por "C" não foram incluídos nesta pesquisa. Ao todo, foram classificados 22 periódicos conforme descritos no Quadro 1.

O período de coleta de dados, por meio de busca ativa na internet, ocorreu no mês de fevereiro de 2010, e foram catalogados artigos publicados entre janeiro de 1995 e dezembro de 2009. O período de processo de análise, classificação e constituição do banco de dados compreendeu os meses de março a junho de 2010.

Periódicos da área de Administração	Periódicos da área de Psicologia
Revista de Administração de Empresas (FGV-SP); Revista de Gestão da USP; Revista de Administração Contemporânea – RAC; Organização & Sociedade (UFBA); Revista de Administração Pública (FGV-RJ); Cadernos de Pesquisa em Administração (USP); REAd Revista Eletrônica de Administração.	Psicologia: Teoria e Pesquisa (UnB); Estudos de Psicologia (UFRN); Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho – RPot (UFSC-ABPOT); Psicologia: Reflexão e Crítica (UFRGS); Psico-USF (USF); Psicologia Ciência e Profissão (CFP); Psicologia Teoria e Prática (Mackenzie); Psicologia & Sociedade (ABRAPSO); Paldéia; Estudos de Psicologia (PUC Campinas); Estudos e Pesquisas em Psicologia (UNIMARCO); Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (CPAT); Estudos e Pesquisa em Psicologia (UERJ); Arquivos Brasileiros de Psicologia (URJ); Psico (PUCRS)

**Quadro 1 – Periódicos analisados**

Em relação às análises dos artigos, utilizaram-se critérios intencionais, previamente definidos e considerados relevantes pelos autores. Assim, elaborou-se um formulário com a finalidade de reunir informações sobre temática, área de conhecimento e perfil metodológico, conforme especificado no Quadro 2. Adotou-se também o critério de utilizar os trabalhos com dados exclusivamente de amostras brasileiras embora não fossem identificados relatos de pesquisa com amostras internacionais.

Construto analisado	Qualidade de Vida no Trabalho
Temas	Ergonomia aplicada a QVT QVT e novas práticas de gestão Saúde do Trabalhador Satisfação no Trabalho
Áreas de conhecimento	Psicologia; Administração
Natureza do estudo	Quantitativo, qualitativo quantitativo, qualitativo qualitativo, quantitativo
Amostra	Crítérios de seleção, descrição dos participantes, tamanho da amostra
Coleta de dados	Instrumentos de pesquisa: Questionários, ficha de observação, inventário, escalas, equipamentos de laboratório
Procedimentos de análise de dados	Estatística inferencial, estatística descritiva, análise de conteúdo, análise do discurso

**Quadro 2 – Critérios utilizados**

A síntese da análise dos artigos é apresentada no tópico a seguir.

### **3 Resultados e Discussão**

#### **3.1 Quanto ao volume de Publicações**

Ao todo, foram selecionados 22 periódicos que atenderam aos critérios estabelecidos, dos quais sete inscrevem-se na área de administração e 15 na área de psicologia. Foram identificados 26 artigos referentes ao tema proposto.

No tocante à distribuição de artigos por periódico, constata-se que nem todos os periódicos do Quadro 1 apresentaram publicações em QVT, e foram evidenciadas diferenças relevantes entre os veículos de divulgação. Entre os periódicos com maior número de publicação, destacam-se a RAUSP, com sete artigos, os periódicos REAd, RAC e rPOT com três publicações cada um e a Revista de Administração Pública com dois artigos. As revistas Psicologia Teoria e Pesquisa, Estudos de Psicologia, Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho, Estudos e Pesquisas em Psicologia, Cadernos de Pesquisa em Administração, Revista de Gestão da USP apresentaram um artigo cada.

Quanto às áreas de conhecimento dos periódicos, dos 26 artigos analisados 69%, ou seja, uma parcela elevada foi publicada em periódicos do campo da administração e 31% nos periódicos de psicologia. Essa discrepância pode ser atribuída a certos aspectos, tais como a formação acadêmica dos autores, a especificidade temática de alguns periódicos, a vinculação de programas de pós-graduação com linhas de pesquisas específicas na área de QVT ou mesmo a inserção recente nas discussões de estudiosos de psicologia sobre o assunto QVT.

Sobre esse último aspecto, observa-se ainda que até o ano de 2007 não foram identificados estudos abordando QVT nos periódicos de psicologia. Por outro lado, os periódicos da administração contam com publicações em QVT, datadas de 1988, período com data anterior àquela que abrange a presente revisão. Tais dados podem sugerir uma preponderância da visão administrativa nos estudos de QVT conforme apontam alguns autores (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009; SOUZA; BASTOS, 2009).

Ressalta-se que tal lógica de raciocínio restringe-se ao âmbito deste estudo e aos periódicos de Administração e Psicologia analisados, o que inviabiliza a generalização ou mesmo a expansão para outras realidades tais como as publicações nos ENANPADS e revistas de outras áreas como as áreas de saúde coletiva e enfermagem.

Em relação ao quantitativo de publicações anuais, verificou-se uma oscilação ao longo do período que abrange a presente investigação, sendo que os anos de 2007, 2008 e 2009 foram os mais expressivos, uma vez que contemplaram 58% das publicações analisadas. Esse dado sugere que QVT é um assunto contemporâneo presente na discussão acadêmica.

A temática de QVT no Brasil é jovial, uma vez que os primeiros estudos datam da década de 1980 (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007) desenvolvem ao final da década de 1990 com a expansão dos programas de QVT (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009) porém, no início da década de 2000, ainda se verifica um número reduzido de empresas brasileiras que adotam ações de QVT (TOLFO; PICCININI, 2001). Perpassando o período 1995 a 2009, nota-se, na última década, expansão da produção científica e aumento no quantitativo de organizações tanto públicas quanto privadas que adotam ações, políticas ou programas de QVT (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007; SOUZA; BASTOS, 2009; LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009). Tal fato ilustra-se em recente pesquisa realizada com 215 empresas do setor secundário, cujo resultado apontou para a existência de programas de QVT em 71,1% delas (SOUZA; BASTOS, 2009).

Com base nesses resultados, reafirma-se o crescente interesse por essa temática, tal qual identificado por outros estudos (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009) assim como sua consolidação enquanto promissor campo de pesquisa.

### **3.2 Quanto às linhas temáticas**

As publicações em QVT enfatizaram diferentes aspectos nos últimos 14 anos, pois, todos os temas definidos para o presente estudo foram identificados nos artigos.

Os artigos classificados no tema “QVT e novas práticas de gestão” foram conduzidos com o propósito de verificar a relação existente entre a implementação de programas de QVT e diferentes padrões de prática de gestão (SOUZA; BASTOS, 2009), avaliar a Gestão de Programas de QVT (OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005), identificar as melhores empresas para se trabalhar no Brasil e as práticas de QVT (TOLFO; PICCININI, 2001), verificar as mudanças em indicadores de QVT com a introdução do programa de qualidade total (MÔNACO; GUIMARÃES, 2000) e destacar a importância da administração de programas de QVT (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Ressalta-se que, nessa temática, os artigos priorizam as discussões referentes aos programas de QVT – PQVT, com forte ênfase na descrição

de tais programas sem, contudo, estabelecer análises que articulem seus resultados em relação às suas propostas e ao contexto no qual foram concebidos e aplicados, viabilizando com isso questionamentos sobre planejamento, execução e avaliação. Tais análises são importantes uma vez que confrontam algumas dificuldades encontradas para o êxito dos PQVT relatadas na literatura. São elas: frágil estrutura orçamentária (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998) e decrescente adesão dos trabalhadores ao longo do tempo, incluindo o próprio desinteresse pelas práticas dos PQVT propostas pelas organizações (FERREIRA *et al.* 2009).

Pode-se constatar também o caráter assistencial predominante em grande parte dos aportes conceituais em QVT adotados nessa linha temática uma vez que as práticas dos PQVT priorizam as relações sociais e o lazer.

Em “Ergonomia Aplicada à QVT”, foram encontrados estudos conduzidos com propósito de caracterizar o perfil das práticas de QVT em órgãos públicos federais (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009), analisar uma experiência de QVT num órgão federal (FERREIRA; LEITE; MENDES, 2009), discutir os dilemas — desafios, dúvidas e expectativas de gestores que participaram do processo de concepção e implantação de um PQVT (FERREIRA *et al.* 2009), estabelecer interface entre a ergonomia e a QVT (FERREIRA, 2008), identificar os possíveis impactos da redução da jornada de trabalho para a QVT (CARNEIRO; FERREIRA, 2007) e caracterizar a QVT no serviço bancário (GONÇALVES, 1996).

Majoritariamente, nessa linha temática, os estudos são realizados em organizações públicas e, com exceção do estudo de Gonçalves (1996), os demais adotam uma perspectiva de QVT de viés preventivo. Esses estudos são relativamente novos, pois datam de 2007, e propõem uma abordagem que difere da tradição assistencial em QVT, enfoque ainda hegemônico no contexto nacional. Também inovam em relação ao enfoque tradicional da ergonomia, uma vez que propõem uma ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho o que, segundo Ferreira (2008), implica propor mudanças que englobem a organização como um todo.

A temática “Satisfação no trabalho” compreende significativo número de publicações. Nessa linha os estudos versam sobre a inserção e a gestão do trabalho de pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS,



2009), diagnóstico de QVT de frentistas e interface com a qualidade dos serviços prestados (SOUZA; MEDEIROS, 2007), QVT e responsabilidade social (NASCIMENTO; PESSOA, 2007), construção e validação de uma escala de QVT em organizações militares do Exército (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007), QVT de profissionais de enfermagem a partir do Modelo de Hackman e Oldham (REZENDE; SILVA, 2008), QVT numa empresa de telefonia celular (HONÓRIO; MARQUES, 2001) e QVT e fatores de pressão e insatisfação em áreas de atendimento ao público (SANT'ANNA; MORAES, 1999).

As investigações dessa linha temática estampam como denominador comum a referência a aportes teóricos clássicos em QVT com destaques para Hackman e Oldham (1975) e Walton (1973), assinalando forte referência à literatura norte-americana. A maior parte dos artigos é de meados da década de 2000, e com exceção de um artigo, todos os demais são conduzidos em organizações privadas. Nota-se na maioria dos estudos uma expectativa em relação ao aporte teórico de QVT elevar os níveis de satisfação no trabalho e, com isso, propiciar aumento da produtividade.

Na linha temática “saúde do trabalhador” o estudo de Lacaz (2000) visa investigar a QVT sob um prisma da saúde, Regis Filho e Lopes (2001) estudam a empresa sob uma perspectiva holística e Descanio e Lunardelli (2007) estudam saúde e QVT na empresa familiar. O estudo de Lacaz (2000) se diferencia dos outros dois ao propor uma reflexão crítica da relação entre QVT e saúde, em uma dimensão ampla que abrange fatores do contexto organizacional. Os outros dois estudos por sua vez, limitam-se as análises ao estilo de vida do trabalhador com foco restrito no seu desempenho.

Ao se fazer um balanço dos artigos, percebe-se uma relativa mudança nos temas pesquisados. No final dos anos 90, e início dos anos 2000, pesquisava-se a QVT como uma ferramenta estratégica de Recursos Humanos e inserida na Gestão da Qualidade Total. A partir de 2007, a temática de QVT migra do escopo do Recursos Humanos para caminhar em outras direções, abarcando questões relacionadas diretamente ao bem-estar do trabalhador e aos impactos gerados pelas novas tecnologias em estreita sintonia com os desdobramentos, regra geral, “perversos”, da reestruturação produtiva ora em curso.

No entanto, mesmo com uma abrangência temática, notou-se a ausência de estudos que avaliassem a QVT conjugada a outras teorias tais

como as de psicodinâmica no trabalho, identidade social e também conduzidas com temáticas recentes das quais são relevantes o assédio moral, a ética organizacional e a síndrome de *burnout*. Também se verificou que, embora a mobilização sindical esteja na origem dos estudos em QVT (SOUZA; MEDEIROS, 2007), nos artigos analisados, o engajamento de sindicatos foi quase inexistente, pois somente um artigo menciona a participação de um representante sindical na avaliação da QVT (MÔNACO; GUIMARÃES, 2000).

Tal fato evidencia lacunas nas discussões que consideram a participação dos trabalhadores nas decisões organizacionais, que constituam instâncias políticas inseridas na temática QVT e que, no entanto, sinalizam tratar-se de aspectos pouco ressaltados pelos sindicatos. Esse dado também se alinha ao enfoque assistencialista que mostrou ser a perspectiva hegemônica, pois, segundo essa perspectiva, a QVT atende ao princípio utilitarista de fornecer “meios” para que o trabalhador se torne mais apto e mais preparado a suportar as exigências do trabalho, prescindindo da participação efetiva dos trabalhadores nas decisões que concernem ao seu cotidiano de trabalho.

Outro aspecto que chama a atenção é o predomínio de modelos conceituais clássicos em QVT com preponderância do modelo de Hackman e Oldham (1975), amplamente citado, seguido por Walton (1973) e por Werther e Davis (1983); todos representantes de uma perspectiva de QVT cuja primazia recai sobre a produtividade. Verificou-se, ainda, em número menor, o uso de outros modelos, tais como os de Lippitt (1978) e Huse e Cummings (1985). O modelo de nove dimensões de Fernandes (1996) e o Biopsicossocial e Organizacional desenvolvido por Limongi-França (2003) ilustram que algumas pesquisas contemplam modelos desenvolvidos a partir de uma perspectiva nacional.

A ênfase na adoção dos modelos clássicos evidencia que um número expressivo de pesquisas utiliza um arcabouço conceitual calcado nas teorias da década de 1970 e, nesse sentido, reprisam os mesmos pontos levantados por teóricos clássicos quarenta anos atrás. Ressalta-se o giro conceitual impulsionado pelas investigações conduzidas, segundo o aporte teórico da Ergonomia aplicada à QVT, que propõe um enfoque de viés preventivo e contrapõe-se à perspectiva clássica nos estudos em QVT, de natureza assistencial e compensatória e que se mostrou na presente revisão ainda hegemônica nas organizações.

### **3.3 Desenho da investigação, campo de investigação, categoria profissional investigada e tamanho da amostra**

A análise dos artigos indica que os pesquisadores em QVT desenvolvem trabalhos com base empírica. Dos 26 artigos analisados, 88% são empíricos, e um número reduzido de trabalhos (12%) é classificado como eminentemente teórico. Segundo Tonetto, Amarray, Koller e Gomes (2008), os periódicos tendem a publicar maior volume de trabalhos empíricos, acompanhando tendências da literatura internacional, dado que pode ser verificado na presente revisão.

Um dos artigos teóricos (VASCONCELOS, 2001) apresentou uma retrospectiva do conceito de QVT; no entanto, o autor não se propõe a analisar as publicações científicas em QVT no contexto nacional. Não foram identificados estudos de revisão da literatura. Tal dado sugere que a área de QVT carece de estudos de revisão bibliográfica sistemática que contemple periódicos ou outros veículos de divulgação científica.

Quanto à natureza dos estudos, dois artigos constituem relatos de experiência de práticas organizacionais, sendo o *survey* o tipo de investigação mais comum. Não foram encontrados trabalhos que descrevessem pesquisa-ação ou aqueles com características de laboratório tais como a pesquisa experimental e a *ex-post-facto*, assim como não foram identificados estudos de meta-análise. O corte temporal predominante é o transversal (90%) seguido das pesquisas longitudinais (10%).

Em relação ao campo de investigação, observa-se que dos 21 estudos empíricos 57% foram conduzidos em organizações públicas, dos quais 53% foram realizados em órgãos federais, seguidos de órgãos militares (23%), estaduais (15%) e municipais (8%). Verifica-se com esses dados que os órgãos governamentais municipais constituem minoria nas investigações. Tal dado torna-se relevante se pensarmos na quantidade de municípios brasileiros cujo censo do IBGE (2009) indicou um total de 5565 municípios.

Já as organizações privadas representaram 43% dos estudos, e não houve estudos comparativos conduzidos em organizações públicas e privadas. Nota-se que, embora a temática de QVT historicamente tenha maior inserção e presença no setor privado, na presente revisão de literatura, o setor público mostrou-se o campo científico predominante nas pesquisas.

Verifica-se na literatura revisada, uma ausência de estudos que explorem a QVT em organizações com formato não empresarial, e naquelas sem fins lucrativos. Cabe ressaltar que as pesquisas concentraram-se no setor de serviços públicos e privados, com poucas pesquisas na indústria e nenhuma pesquisa relacionada com o setor agrícola. Também não foram identificadas pesquisas conduzidas em sindicatos, organizações religiosas, ONGs ou organizações artísticas tais como companhias de teatro e de danças.

Quanto à categoria profissional investigada, verificou-se a predominância em pesquisar trabalhadores na função de gerência, com relativo destaque para os gestores públicos. O interesse por essa função pode ser explicado, segundo Ferreira, Ferreira, Antloga e Bergamaschi (2009) que esclarecem que essa categoria profissional tem um papel estratégico para a condução das práticas de QVT. Outras categorias estudadas foram as de docentes, militares e enfermeiros.

Quanto ao tamanho da amostra estudada, do total de 21 estudos empíricos, parte expressiva investigou mais de 50 sujeitos (77%), 23% menos de cinquenta sujeitos e apenas um estudo não informou o tamanho da amostra. Observa-se que nos estudos publicados nos periódicos de psicologia, houve uma predominância de pesquisas utilizando um número reduzido de participantes, enquanto nos estudos dos periódicos administrativos, notou-se a utilização de amostras maiores.

Quanto à descrição dos critérios de seleção e recrutamento dos participantes, um número restrito de artigos preocupou-se com esse detalhamento. Tal fato é preocupante, pois a ausência dessas informações pode comprometer os achados das pesquisas, uma vez que tais procedimentos podem repercutir nos resultados com implicações importantes para alguns aspectos tais como a generalização dos resultados.

### **3.4 Análise dos procedimentos metodológicos e instrumentos de coleta de dados**

Nos 21 estudos empíricos analisados, os estudos privilegiaram a utilização de instrumentos tais como inventários, questionários e perguntas em relação a outras técnicas, como a análise documental.

Quanto aos instrumentos de coleta de dados, constatou-se o predomínio do uso de questionários como principal instrumento de coleta de dados uma vez que dos 21 estudos empíricos 71% utilizaram esse instrumento. As entrevistas foram utilizadas em 57% dos estudos e, em sua maioria, foram aplicadas de forma individual, tendo dois estudos mencionado a aplicação da entrevista via contato telefônico. Vale ressaltar que somente dois estudos mencionaram a utilização do termo de consentimento livre e esclarecido dos participantes.

A análise documental também foi empregada na maior parte dos estudos e, regra geral, com o objetivo de caracterizar o cenário organizacional no qual se procedeu a pesquisa.

A construção e a validação de um instrumento específico para avaliar a QVT foram propostas por um estudo (DAVID; BRUNO-FARIA, 2007). Essa publicação avança ao contribuir com o desenvolvimento de uma escala de medida de QVT e que pode servir de guia para o desenvolvimento de outros instrumentos de avaliação da QVT, pois segundo alguns autores a carência de instrumentos próprios para mensurar a QVT é queixa recorrente entre os pesquisadores dessa temática (MARTEL; DEPUIS, 2006; DAVID; BRUNO-FARIA, 2007).

Um aspecto que chama a atenção refere-se à combinação de instrumentos quali-quantitativos na coleta de dados sugerindo compatibilidade com a complexidade e diversidade das temáticas estudadas na área de QVT. Fazem parte desse rol os estudos de Sant'anna e Moraes (1999) que adotaram como referências teóricas o Modelo de Hackman e Oldham (1975) e utilizaram instrumentos múltiplos tais como os questionários, com escalas de respostas intervalares, entrevistas semiestruturadas, análise documental e observação direta.

Outra investigação que exemplifica a utilização conjugada de vários instrumentos é a pesquisa desenvolvida por Carneiro e Ferreira (2007). Os autores, com o objetivo de identificar os possíveis impactos da redução de jornada de trabalho para a QVT de trabalhadores de

uma organização pública, utilizaram com base no enfoque teórico da Ergonomia da Atividade diversos instrumentos de coleta de dados tais como análise documental, escalas psicométricas e entrevistas com os trabalhadores. Posteriormente, os autores realizaram análise qualitativa do discurso por meio da técnica de análise do conteúdo, além de tratamento estatístico descritivo e inferencial dos dados quantitativos.

Um dado relevante e preocupante, ao se considerar os 21 artigos empíricos revisados, refere-se à insuficiente informação quanto aos critérios utilizados para a confecção dos questionários e o pouco detalhamento de como eles foram aplicados. Algumas pesquisas nem sequer fazem referência a esses aspectos e quando o fazem apresentam descrições pouco claras e não mencionam a avaliação das propriedades psicométricas (validade e confiabilidade) dos seus instrumentos. Situação semelhante foi encontrada nos estudos de revisão da produção científica de QVT no campo de enfermagem conduzido por Schmidt, Dantas e Marziale (2008) e estudos dedicados à revisão da literatura referentes a outras temáticas tais como os de Zerbini e Abbad (2010) sobre cursos à distância.

Quanto à prevalência metodológica dos 21 estudos empíricos analisados, verifica-se a preferência por estudos de caso, uma vez que 76% dos relatos empíricos fundamentam-se na metodologia desse tipo de estudo. Destaca-se uma forte desvantagem nesse tipo de análise, uma vez que dificilmente proporcionam bases suficientes para se fazer generalizações dos achados. Por outro lado, Coelho e Borges-Andrade (2004) esclarecem que o interesse por investigações do tipo estudo de caso pode não ser, necessariamente, a generalização dos seus achados de pesquisa, mas sim o aprofundamento teórico-metodológico em uma determinada área ou foco de investigação.

## **Considerações finais**

Com o presente estudo, pode-se concluir que, no Brasil, a produção de conhecimentos sobre QVT encontra-se em um estágio intermediário de consolidação, nem inaugural nem avançado, porém, bastante promissor, pois muito se tem a pesquisar sobre um assunto tão complexo.

Em relação à produção científica contemplada nesse estudo, verificou-se que, ao longo dos últimos 14 anos, a tendência foi de crescimento contínuo. O exame da literatura evidenciou a diversidade temática e metodológica da produção científica em QVT.

Notou-se que o segmento terciário da economia, ou da prestação de serviços aparece com maior número de investigações, e nenhum dos estudos foi realizado no setor primário da economia (agricultura), o que constitui uma lacuna sobre o tema nas pesquisas. É necessário contemplar a realização de estudos com trabalhadores de um setor que tem participação significativa na economia do país. Torna-se importante ampliar o espectro de setores da economia e de categorias profissionais que são objeto de estudo sobre QVT.

Convém ressaltar, ainda, a ausência de investigações com outros segmentos de trabalho tais como o cooperativismo, o trabalho voluntário e os trabalhadores informais.

Ainda é predominante na literatura o enfoque de QVT de natureza assistencialista, embora correntes teóricas de outra natureza e que se contrapõem a essa perspectiva ganhem vulto nos últimos anos, como é o caso da perspectiva da QVT de natureza preventiva.

Finalmente, o panorama ora apresentado não tem por objetivo esgotar a temática, mas sim, estimular pesquisadores e profissionais a extrair outras leituras e interpretações ao instigar seu pensamento crítico sobre o assunto. Assim, espera-se que a presente revisão possa evidenciar a necessidade de uma especial atenção para a produção científica em QVT no país, a qual é ainda dispersa, com inócua sistematização do que já foi produzido e do que é relevante investigar, para que se ampliem os conhecimentos sobre o assunto e se forneçam subsídios para uma prática mais eficaz nas organizações e, sobretudo, que vise o bem-estar dos trabalhadores.

*Recebido em abril de 2011.  
Aprovado em maio de 2011.*



## Referências

- ASFORA, S. C.; DIAS, S. M. R. C. Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho para Polícia Militar de Pernambuco. **Revista de Administração**, 12, n. 1, p. 2-26, 2006.
- ANTUNES, R. Século XXI: a nova era da precarização estrutural do trabalho? In: Dal Rosso, S.; Fortes, J. A. A. (Org.). **Condições de Trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Época, 216p., 2008.
- ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. 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, abr./jun., 1998.
- BORGES-ANDRADE, J. E.; COELHO JR., F. A., Percepção de cultura organizacional: uma análise empírica da produção científica brasileira. **Psico-USF**, v. 9, n. 2, p. 191-199, jul./dez., 2004.
- BRANDÃO, H. P. Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. **Estudos de Psicologia**. 12, n. 2, 149-158, 2007.
- CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a Qualidade de Vida no Trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Psicologia (Florianópolis)**, 7, 131-158, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, 13, n. 8, p. 121-138, 2009.
- CHERNS, A. B.; DAVIS, L. E. Assessment of the state of the art. In: Davis; L.E.; Cherns, R. L. (Eds.). *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art*. **Free Press**, New York, v. 1, p. 12-54, 1975.
- DAVID, L. M. L.; BRUNO-FARIA, M. F. Qualidade de Vida no Trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 42, n. 4 p. 431-442, 2007.
- DESCANIO, D.; LUNARDELLI, M. C. Saúde e Qualidade de Vida na Empresa Familiar. **rPot**, v. 7, n. 1, jan./jun., p. 159-178, 2007.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA *et al.* Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Setor Público: o Papel Estratégico dos Gestores. RAUSP – **Revista de Administração**, v. 44, 147-157, 2009.
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, 319-327, 2009.
- FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

- \_\_\_\_\_. A Ergonomia da Atividade se Interessa pela Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões Empíricas e Teóricas. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, v. 11, p. 83-99, 2008.
- GONÇALVES, C. F. F. Ergonomia e qualidade no serviço bancário: uma caracterização. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 102-106, out./dez., 1996.
- HACKMAN, J.; OLDHAM, G. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.
- HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa de telefonia celular. **Revista de Administração da USP**, v. 36, n. 2, abr./jun., 2001.
- HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization Development and Change**. 3. ed. St. Paul: Ed. Minn, 1985.
- LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 5, n. 151-61, 2000.
- LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, jul./dez., p. 109-123, 2009.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARTEL, J-P.; DUPUIS, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, 333-368.
- MEDEIROS, J. P.; OLIVEIRA, J. A. Uma viagem à produção científica em QVT nos anos 2001 a 2005: estudos nos anais dos ENANPAD. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECADM**, v. 8, n. 1, 2009.
- MÔNACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e Qualidade de vida no Trabalho: o caso da gerência de administração dos Correios. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 3, p. 67-88, 2000.
- MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho**: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Belo Horizonte, CEPEAD/FACE da Universidade Federal de Minas Gerais, [Relatório de Pesquisa], 1994.
- NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of Work Life: Perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 7, n. 11, p. 20-30, Winter 1983.
- NASCIMENTO, L. F.; PESSOA, R. W. A. Qualidade de vida no trabalho: uma questão de responsabilidade social. **Revista de Administração**, v. 13, n. 3, 2007.
- OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **Revista de Administração de Empresa**, v. 4, n. 1, 2005.
- PASQUALI, L. **Técnicas do exame psicológico – TEP**: Manual. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

- PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial pós choque de gestão: o caso da Copasa-MG. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 6, p. 1189-211, nov./dez., 2008.
- REGIS FILHO, G. J.; LOPES, M. C. Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. **Revista de Administração**, v. 36, n. 3, p. 95-99, 2001.
- REGO, R. M. Expressão Artística e Teleatendimento: Perspectivas para a melhoria de qualidade de vida no trabalho. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 27, n. 3, p. 376-395, 2007.
- REZENDE, T.; SILVA, R. M. A Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais da área de enfermagem: um estudo a partir do modelo teórico de Hackman & Oldham. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, n. 3, p. 685-703, 2008.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- SOUZA, J. J.; BASTOS, A. V. B. Programa de Qualidade de Vida no Trabalho em Contextos Diferenciados de Inovação: uma análise multivariada. **Revista de Administração**, v. 15, n. 2 p. 1-14, 2009.
- SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paul Enferm.** v. 21, n. 2, p.330-7, 2008.
- SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F. R. Fatores de pressão e insatisfação em áreas de atendimento ao público: uma abordagem de diagnóstico comparativo. **Caderno de Pesquisas em Administração**. v. 1, n. 9. São Paulo, SP, 1999.
- SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de frentistas de postos de combustíveis e suas interfaces com a qualidade dos serviços prestados. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 71-89, jul./set., 2007.
- TOLFO, S. R.; PICCINI, V. M. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, 2001.
- TONETTO, A. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H.; GOMES, W. B. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil: Desenvolvimento Científico Contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**. v. 20, n. 2, p. 155-164, 2008.
- VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectiva. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar, 2001.
- WALTON, R. E. Quality of Work Life: What is it? **Sloan Management Review**. v. 1, p. 11-21, 1973.
- WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.
- ZERBINI, T.; ABBAD, G. Reações em curso a distância: revisão da literatura. **Psico**, v. 41, n. 2, p. 192-200, abr./jun. 2010.