



## **20º Congresso de Iniciação Científica**

# **ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DO COMPORTAMENTO HUMANO**

### **Autor(es)**

---

MÔNICA DAMARIS BUENO SALDANO

### **Orientador(es)**

---

DALILA ALVES CORRÊA

### **Apoio Financeiro**

---

PIBIC/CNPq

### **1. Introdução**

---

O estudo analisa a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - tema constante dos processos que integram a gestão de pessoas no contexto organizacional. Seu foco é assegurar que o trabalho humano seja amparado por considerações que preservem a saúde física, mental e psicológica do indivíduo. Reconhece-se ainda que ela estabelece relações com outros aspectos da vida do trabalhador influenciando e sendo influenciada pela dinâmica destes aspectos. Desse modo, o tratamento que é dispensado (ou não) ao assunto QVT terá repercussões em outras esferas da vida, reconhecendo assim, uma ligação muito forte entre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. Embora a origem da preocupação com o tema seja antiga, o conceito de QVT foi introduzido na década de 70 (VELOSO, BOSQUETTI; LIMONGI, 2005). Trata-se de tema multidisciplinar devido a sua aplicação e estudo em várias áreas do conhecimento como Saúde, Ecologia, Ergonomia, Psicologia, Sociologia, Economia, Direito, Administração, Engenharia, entre outros. Alguns estudiosos criaram modelos de diagnóstico e análise de QVT, sendo que o mais conhecido por sua aplicação no contexto de trabalho é o Modelo de Walton que propôs oito indicadores de QVT: remuneração justa e adequada, segurança e salubridade do trabalho, oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades, oportunidade de progresso e segurança no emprego, integração social na organização, leis e normas sociais, trabalho e vida privada e significado social da atividade do empregado (JORGE, 2009 e NISHIMURA, 2007). Esses modelos são construções complexas que buscam diagnosticar e apontar aspectos do mundo do trabalho que podem ter influência ou influenciar a qualidade de vida no trabalho. Um meio de implantar a QVT nas organizações é através de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) que, geralmente derivam dos Modelos de QVT. Há um consenso entre alguns autores sobre a superficialidade dos PQVT's implantado pelas empresas. Para Ferreira, Alves e Tostes apud Ferreira (2008, p. 185), "constata-se um gap entre os aportes científicos sobre o tema e as atividades concretas presente numa diversidade de Programas de QVT". Com isto, os autores comentam que existe um distanciamento entre a pesquisa sobre QVT e a realidade dos contextos organizacionais quando o assunto é operacionalizar os conceitos de QVT, prevalecendo uma visão funcional e assistencialista desta abordagem. Foi realizada uma pesquisa sobre as produções bibliográficas constantes de periódicos Qualis CAPES da área da Administração e formulado um referencial de análise, que elegeu três abordagens conceituais sobre a QVT, visando a análise da produção identificada nos artigos dos periódicos integrantes da pesquisa: (1) Características e Organização do Trabalho; (2) Condições do Trabalho e (3) Comportamento Humano. No conjunto, estas abordagens formalizam as considerações essenciais que integram o tema. A abordagem características e organização do trabalho refere-se ao modo como o trabalho é visto pelas pessoas e como este se organiza dentro das empresas. A organização do trabalho determina quais tarefas devem ser realizadas, quem vai realizá-las, como elas serão agrupadas, quem se reporta a quem e em que nível as decisões serão tomadas (ROBBINS, 2005,

p. 3). Cada organização adota um modelo de estrutura organizacional, os dois modelos mais comuns, são: (a) mecanicista (burocrático, departamentalizado, alto nível de formalização, rede limitada de informações, e centralização) e (2) orgânico (flexível, equipes multifuncionais e multi-hierárquicas, informal, rede ampla de informação e descentralização). As condições de trabalho também são capazes de influenciar o comportamento humano e conseqüentemente a percepção de QVT dos indivíduos, referindo-se a: condições físicas (ruído, calor, poeiras, perigos diversos); temporais (horários de trabalho); organizacionais (procedimentos prescritos, ritmos impostos de um modo geral e conteúdo do trabalho); características subjetivas do trabalhador (saúde, idade, formação) e sociais (remuneração, qualificação, relações com a hierarquia, etc) (MONTMOLLIN (1990) apud MICHEL (2001, p. 237). A abordagem Comportamento Humano ajuda a entender como as pessoas se comportam dentro das organizações. Para Kanaane (1994) a compreensão da conduta humana possibilita conceber atitude como resultante de valores, crenças, sentimentos, pensamentos, cognições e tendências à reação, referente a determinado objeto, pessoas ou situação. Desta maneira o indivíduo ao assumir uma atitude, vê-se diante de um conjunto de valores que tendem a influenciá-lo. O estudo do comportamento humano dentro das organizações pode ser chamado de Comportamento Organizacional. Para, Chiavenato (2004, p. 290) o comportamento organizacional é “o estudo do comportamento dos indivíduos e grupos em função do estilo administrativo adotado pela organização”. Segundo Kanaane (1994, p. 64) para que haja a contribuição total dos indivíduos no ambiente de trabalho, é imprescindível compreendê-los e comprometê-los nas situações de trabalho.

## **2. Objetivos**

---

Estudar a produção bibliográfica sobre a QVT a partir de considerações sobre as abordagens Organização e Características do Trabalho, Condições de Trabalho e Comportamento Humano nas organizações.

## **3. Desenvolvimento**

---

Trata-se de um estudo qualitativo de método documental que buscou analisar a produção bibliográfica sobre a temática QVT, do período 2005 a 2010, publicada em periódicos de padrão Qualis Capes A e B da área de Administração (anexo 2). Ao todo foram encontrados 256 periódicos nacionais, mas apenas 10 foram selecionados e dentro desses, 18 artigos foram analisados. Foi construído também um instrumento de coleta de dados, denominado formulário padrão de análise (anexo), que auxiliou na organização e apresentação dos dados analisados em cada um dos artigos. Cada uma das três abordagens que analisa a presença da QVT nos artigos, foram categorizadas em variáveis analíticas, o que permitiu observar a presença ou ausência das mesmas nos artigos.

## **4. Resultado e Discussão**

---

Na abordagem Características e Organização do Trabalho observou-se a presença das variáveis estabilidade e segurança, trabalho gerador de resultados para o trabalhador, autonomia, satisfação e auto-estima, aprendizado, trabalho enquanto ocupação social e humana. Estas estão relacionadas na maioria dos artigos e, possuem relação direta com a QVT. A variável relacionada a “ética” foi pouco mencionada nos artigos, ocupando a penúltima colocação em termos de presença. Na abordagem Condições de Trabalho encontra-se a variável de pesquisa que mais está presente nos artigos analisados: condições sociais do trabalho, a qual foi desdobrada nos aspectos: remuneração adequada, qualificação, clima social sem atritos, entre outros. Tal variável foi citada em 16 dos 18 artigos. Isso mostra que o salário, provavelmente, tem para muitos o maior peso ao se pensar em qualidade de vida no trabalho, cabendo a ele equilibrar a percepção de um indivíduo sobre a QVT. As variáveis relacionadas ao ambiente físico, ficaram em segundo lugar e as variáveis referente a jornada de trabalho e conteúdo do adequado, ficaram em terceiro lugar. De modo geral, as variáveis que constituem a abordagem Condições de Trabalho se estabelecem como objetos de pesquisas mais presentes nos artigos analisados. Tal realidade nos leva a pensar que as organizações fornecedoras de dados para os artigos analisados concentram maior valorização destes aspectos como elementos da presença da QVT no contexto de trabalho. Ou ainda: os autores dos referidos artigos podem estar utilizando uma abordagem de pesquisa que explora mais as dimensões fisiológicas da QVT, ou seja, aspectos relacionados mais as condições físicas, estruturais e administrativas do ambiente de trabalho. Em relação a abordagem Comportamento humano observou-se que os aspectos relacionados à dimensão orgânica do trabalho (autonomia, participação, flexibilidade, etc) foram os mais citados nos artigos analisados. Esta realidade nos leva a crer que a QVT somente ocorreria em organizações com estruturas de trabalho do tipo orgânico. Entretanto, isto não é uma verdade absoluta, pois a QVT representa, em grande parte, aquilo que os indivíduos percebem como sendo algo de valor para si, bem como, é real também que nem todas as organizações conseguem se estruturar como uma organização orgânica, tendo em vista aspectos como: setor onde se encontram, a normalização governamental a que se reporta, estrutura e processos de trabalho, exigências trabalhistas, dentre outros aspectos. Desse modo, confirma-se mais uma vez que a QVT está relacionada também a percepção de cada indivíduo e não apenas a uma ação da empresa. As informações acima foram resumidas no anexo 3.

## **5. Considerações Finais**

---

Dentre os principais resultados, observou-se carência de investigações que contemplem de modo mais integral as variáveis do ambiente de trabalho expressas nas três abordagens estudadas. Registra-se ainda lacunas sobre produções bibliográficas que contemplem o tema QVT do ponto de vista da sua natureza multidisciplinar, ou seja, pesquisas que exploram as diferentes dimensões que o tema assume dentro das organizações. Trata-se de um tema que estabelece relações com diferentes áreas do conhecimento humano uma vez que se liga também a natureza holística que se incide sobre o trabalhador no contexto de trabalho. Referimos às considerações sobre o trabalhador que constituem campo de pesquisa para áreas como o Direito do Trabalho, a Medicina no Trabalho, a Psicologia do Trabalho, a Ergonomia, dentre outras. Trata-se, portanto, de um tema complexo e abrangente para o campo da pesquisa acadêmica e que demanda considerações dos pesquisadores sobre esta realidade. Desse modo, os estudos que propõem pesquisas sobre o tema QVT devem estar sedimentados em abordagens que abraçam a sua natureza multidisciplinar e, ao mesmo tempo em que estabelece ligações com as percepções dos indivíduos, pois o valor associado a qualidade é algo inerente a cada pessoa. Mas, é necessário destacar que as organizações têm o seu papel para prover ambientes de trabalho com qualidade para os seus colaboradores e, que esta, irá reverter em produtividade e satisfação.

### **Referências Bibliográficas**

---

ANTUNES, R. Século XXI: a nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ROSSO, Sadi Dal e SÁ, José Augusto Abreu (Orgs.). Condições de trabalho no limiar do século XXI. Brasília: Época, 2008. ARANHA, A. L. M; MARTINS, P. H. M. Filosofando: introdução à filosofia. São Paulo: Moderna, 1993. CHIAVENATO, I. Introdução a teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. CONTE, L. A. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. Curitiba: Revista FAE Business, n.7, 2003. FERREIRA, C. M. O que pensam os franceses sobre as novas exigências do trabalho? Subsídios para os programas de qualidade de vida no trabalho. In: ROSSO, Sadi Dal e SÁ, José Augusto Abreu (Orgs.). Condições de trabalho no limiar do século XXI. Brasília: Época, 2008. JORGE, M. S. A qualidade de vida no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da Subseção Judiciária Federal de Campinas/SP – Dissertação de Mestrado. Mestrado Profissional em Administração da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP: Piracicaba, 2009. KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1994. KRAWULSKI, E. A orientação profissional e o significado do trabalho. Dissertação de Mestrado. Pós-graduação em Administração da UFSC: Santa Catarina, 1991. MICHEL, O. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. São Paulo: LTr, 2001. NISHIMURA, A. Z. F. C; SPERS, E.E.; GIULIANI, C.A.. A gestão estratégica da qualidade de vida no trabalho. Artigo. Faculdade de Gestão e Negócios, UNIMEP, 2007. Disponível em: [http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/IIseminario/pdf\\_praticas/praticas\\_03.pdf](http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/IIseminario/pdf_praticas/praticas_03.pdf). Acesso em: 01 nov. 2011. ROBBINS, P. S. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, n° 1, jan./mar. 2001. VELOSO, H. M; BOSQUETTI, A; LIMONGI-FRANÇA; A. C. A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro. In: VIII SEMEAD - Seminários em Administração. São Paulo, 2005.

### **Anexos**

---

**Referencial de análise – Formulário padrão**

Título do artigo:
Período veiculado:
Dados da publicação:
Resumo original:
Palavras chave:

**Abordagem “Características e Organização do Trabalho”**

Variáveis	Variável Observada	
	Sim	Não
Trabalho gerador de eficiência, resultados e segurança;		
Trabalho realizado com autonomia, gerador de satisfação, auto-estima e, aprendizado;		
Trabalho realizado com ética, ambiente de agregação social;		
Trabalho como experiência humana, afiliação e pertencimento;		
Trabalho enquanto ocupação social e humana.		

**Abordagem “Condições de trabalho”**

Variáveis	Variável Observada	
	Sim	Não
Variáveis físicas no ambiente de trabalho, como ruído, calor, poeiras, meios de produção adequados, objetos de trabalho, materiais e insumos inócuos às pessoas, postos de trabalho ergonômicos, controle sobre os fatores ambientais adversos;		
Variáveis temporais, jornada de trabalho estável, como carga horária de trabalho adequada, parada para intervalo, viagens a trabalho que não tomem tempo da família, promoções que não impliquem em constantes mudanças geográficas;		
Variáveis organizacionais, como procedimentos prescritos, ritmos impostos de um modo geral e conteúdo adequado do trabalho, direito à privacidade pessoal, à liberdade de expressão falada, à equidade no tratamento, gerenciamento com base na lei (oportunidades iguais e devido processo legal e acesso aos recursos - Direito Trabalhista);		
Variáveis subjetivas, que dependem da pessoa, como características do trabalhador - saúde, idade, formação;		
Variáveis sociais, como remuneração de acordo, qualificação, vantagens sociais, segurança de emprego, alojamento e transporte, relações com a hierarquia, clima social sem atritos, organização socialmente responsável em seus produtos, em suas práticas de emprego, disposição do lixo produzido, imagem da organização.		

**Abordagem “Comportamento humano do trabalho”**

Variáveis	Variável Observada	
	Sim	Não
Variáveis mecanicistas como baixa autonomia nos processos decisórios, trabalho burocratizado, comunicação formal, relações interpessoais formais, informações escassas, centralização, baixa participação, ausência de incentivos para a criatividade, alto absenteísmo.		
Variáveis orgânicas como alto grau de participação nos processos decisórios, equipes multifuncionais e multi-hierárquicas, baixa formalidade nas relações e na comunicação.		

Lista de Periódicos de Administração selecionados para análise				
Quantidade de Periódicos	ISSN	Título	Estrato	Seleção
1	1676-5648	RAE Eletrônica (Online)	A2	possui artigo relacionado
2	0034-7612	Revista de Administração Pública (Online)	A2	possui artigo relacionado
3	1679-3951	Cadernos EBAPE.BR (I-GV)	B1	possui artigo relacionado
4	1983-0807	Revista Brasileira de Gestão de Negócios (Online)	B1	possui artigo relacionado
5	1984-6142	Revista de Administração (São Paulo, Online)	B1	possui artigo relacionado
6	1516-3865	Revista de Ciências da Administração (CA)/UFSC	B1	possui artigo relacionado
7	2176-0080	Revista Administração em Diálogo - RAD	B2	possui artigo relacionado
8	1984-6975	Faces: Revista de Administração (Belo Horizonte, Online)	B3	possui artigo relacionado
9	1413-2311	REAd, Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre, Online)	B3	possui artigo relacionado
10	1677-7387	RECADM : Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	B3	possui artigo relacionado

