



# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM MAPEAMENTO DOS ARTIGOS ENANPAD de 2002 a 2009<sup>1</sup>

Nancy Julieta Inocente<sup>2</sup>  
Adriana Tannuri Faleiros<sup>3</sup>  
Adriana Leônidas de Oliveira<sup>4</sup>

## Resumo

O tema qualidade de vida no trabalho é de grande interesse para pesquisadores acadêmicos e profissionais, visto as transformações que vem ocorrendo, portanto, a crescente, necessidade de adaptação do funcionário. Assim, o presente estudo tem como objetivo identificar os artigos sobre Qualidade de Vida no Trabalho publicados nos Encontros Anuais da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) no período de 2002 a 2009. O estudo caracteriza-se por uma pesquisa exploratória e bibliográfica. Os resultados e conclusão demonstraram o caráter interdisciplinar do tema e a necessidade da promoção do bem estar do funcionário dentro da organização para que se tenha um resultado satisfatório.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; Relações de trabalho; Gestão de pessoas.

## QUALITY OF WORK LIFE: A MAPPING OF ARTICLES ENANPAD 2002 TO 2009

## Abstract

The theme of quality of work life is of great interest to scholars and professionals, since the transformations that have occurred thus the growing need to accommodate the employee. Thus, this study aims to identify articles on Quality of Working Life published in the Annual Meetings of the National Association of Graduate Programs and Research Administration (EnANPAD) in the period 2002 to 2009. The study is characterized by an exploratory research literature. Our results and conclusions demonstrate the interdisciplinary nature of the topic and the need for well-being of the employee within the organization to have a satisfactory result.

**Key-words:** Quality of work life; Labor relations; Personnel management.

<sup>1</sup> *Contribuição técnica ao 66º Congresso Anual da ABM, 18 a 22 de julho de 2011, São Paulo, SP, Brasil.*

<sup>2</sup> *Doutora, Docente do Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono – HC-FMUSP.*

<sup>3</sup> *Universidade de Taubaté –Mestranda do Programa de Gestão e Desenvolvimento Regional.*

<sup>4</sup> *Doutora, Docente do Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté.*



## 1 INTRODUÇÃO

O tema qualidade de vida no trabalho está sendo discutido com grande abrangência por diversos profissionais, pela sua importância na melhoria das condições de trabalho e assim possibilitando mudanças.

Devido a relação existente entre os fatores produtividade, competitividade e qualidade, vários pesquisadores e os próprios empresários estão se interessando e discutindo sobre o assunto qualidade de vida no trabalho.<sup>(1)</sup>

As pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho buscam a compreensão do funcionário e suas relações com o trabalho. Assim tem tornado prioridade para análise das organizações, fato este estar diretamente ligado aos indicadores de produção e desenvolvimento.<sup>(2)</sup>

Para Fernandes,<sup>(1)</sup> a qualidade de vida no trabalho é um fator indispensável a produtividade e competitividade e assim a importância de verificar a satisfação do funcionário e o ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho segundo Fernandes<sup>(1)</sup>, não é só uma possibilidade da organização elevar o nível de satisfação pessoal, mas também a elevação da produtividade.

O presente trabalho tem como objetivo identificar os artigos sobre Qualidade de Vida no Trabalho publicados nos Encontros Anuais da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração<sup>(3)</sup> no período de 2002 a 2009.

## 2 MATERIAL E MÉTODO

O atual estudo caracteriza-se como uma pesquisa exploratória e bibliográfica. De acordo com Vergara,<sup>(4)</sup> uma investigação exploratória é realizada na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material publicado em livros, jornais, revistas e redes eletrônicas.

A população de 29 artigos foi obtida através do termo Qualidade de Vida no Trabalho no item de busca das publicações no EnANPAD no período de 2002 a 2009 com o tema qualidade de vida no trabalho. Foram selecionados 13 artigos como amostra na divisão acadêmica Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho para análise do presente estudo.

Para o procedimento de análise de dados foram coletados os nomes dos autores, ano, título, objetivo, método e resultados. A exposição dos resultados foi realizada por meio de um quadro com a análise dos artigos.

## 3 RESULTADOS

Os artigos publicados na EnANPAD foram analisados sobre a temática de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, com o tema selecionado qualidade de vida no trabalho. A exposição dos resultados foi através de um quadro sendo selecionados os seguintes dados dos artigos: ano, autores, título do trabalho, objetivo, método, resultados.

**Quadro 1.** Análise dos artigos de 2002 a 2009.

| A<br>N<br>O | TÍTULO  | OBJETIVO  | MÉTODO  | RESULTADOS  |
|-------------|---|---|---|---|
| 2002        | Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana do Recife.   | Apresentar resultados relativos à satisfação dos funcionários de hotéis do Grande Recife com as políticas de RH e, entre estas, aquelas referentes à qualidade de vida no trabalho.   | Tipo de pesquisa exploratório-descritivo, instrumento utilizado questionário, amostra de 296 funcionários.  | Os hotéis pesquisados apresentaram níveis consideráveis de satisfação dos empregados em relação a estas políticas, tais como: transparência das informações (54,1%); ambiente físico de trabalho (76,9%); relacionamento com colegas (91,9%), com as chefias (82,8%) e com a área de RH (76,2%); e sistema de segurança e saúde (72,2%).  |
| 2003        | Práticas inovadoras de gestão e implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho.  | Verificar a relação existente entre a implementação de práticas inovadoras de racionalização dos processos de trabalho e de desenvolvimento de pessoas com os programas de qualidade de vida no trabalho  | Questionário fechado tipo survey amostra:220 empresas que possuíam mais de 150 funcionários.  | Os resultados levantados permitem inferir que tanto as práticas de racionalização dos processos de trabalho quanto às de desenvolvimento de pessoas estão fomentando a implementação de PQVTs.  |
| 2004        | Desenvolvimento Gerencial através de Cursos de Longa Duração: um estudo sobre a percepção de eficácia dos cursos de MBA e suas relações com a qualidade de vida e estresse no trabalho. | Estudar as relações entre qualidade de vida e estresse no trabalho e a percepção da eficácia dos programas de treinamento de longa duração como os de pós-graduação Lato-Sensu.   | Amostra de 253 alunos de um curso de Pós-Graduação <i>Lato-Sensu</i> de uma grande instituição federal de ensino superior.  | Os resultados indicaram que os alunos com percepção de melhor qualidade de vida são também os que tiveram uma percepção de maior eficácia dos cursos que freqüentaram. Entretanto, quando analisada a relação entre estresse e treinamento não se constatou diferenças significativas entre os dois grupos pesquisados.   |
| 2005        | Empresas de Economia de Comunhão: em busca da Qualidade de Vida no Trabalho?  | Analisar a qualidade de vida no trabalho em empresas que aderem ao Projeto Economia de Comunhão (EdC), a partir da investigação da organização do trabalho e do estilo de direção.  | Instrumentos de pesquisa tais como: questionário, entrevista e observação direta, caráter exploratório, descritivo, amostra 6 empresas aderentes ao Projeto EdC, sendo pesquisado 9 dirigentes e 43 funcionários. | O modo de organização do trabalho e o estilo de direção adotado permitem inferir que proporcionam QVT aos seus funcionários. Pôde-se ainda afirmar que os valores divulgados pelo Projeto EdC, nos termos estudados são aplicados pelas empresas analisadas, embora ainda, se encontrem em adaptação, segundo os próprios dirigentes.   |
| 2006        | Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada.  | Verificar a relação existente entre diferentes padrões de adoção de novas práticas de gestão com a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT).  | Questionário fechado tipo survey. Amostra: 220 empresas do setor industrial brasileiro que possuíam mais de 150 funcionários.   | Foi possível identificar três tipos de associações entre padrão de inovação e PQVT: empresas consideradas Pouco Inovadoras tendem a não adotar PQVT; empresas consideradas Muito Inovadoras tendem a adotar PQVT nas áreas de saúde e desenvolvimento profissional e empresas consideradas inovadoras em práticas de Gestão de Pessoas ou em Racionalização dos processos de trabalho desenvolvem PQVT nas áreas de lazer e relações sociais. |
| 2007        | Qualidade de Vida no Trabalho Docente- uma Questão de Prazer.   | Analisar a qualidade de vida no trabalho entre docentes efetivos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), a fim de investigar itens positivos e negativos referentes aos aspectos psicossocial, tecnológico, bem como aqueles físicos e higiênicos. | Tipo de pesquisa: descritiva Utilizou como instrumentos: questionário e observação direta.  | Constatou-se que as condições de QVT investigadas são relativamente precárias, mas, mesmo assim, revelou-se o prazer que os docentes entrevistados têm em estar na UFPB; a satisfação que eles têm em pertencer a essa Instituição.   |

**Quadro 1.** Análise dos artigos de 2002 a 2009.

| A<br>N<br>O | TÍTULO  | OBJETIVO   | MÉTODO  | RESULTADOS  |
|-------------|---|--|---|---|
| 2008        | A Qualidade de Vida no Trabalho Médico Organizado em Cooperativa: o Caso de um Hospital Universitário Mineiro.            | Aprofundar o conhecimento a respeito dos impactos que os elementos de ordem econômica, política, psicológica e sociológica provocam na qualidade de vida no trabalho de médicos que atuam em uma grande cooperativa médica de trabalho (HC-COOP) localizada em Belo Horizonte. | Tipo de pesquisa: qualitativo e quantitativo.<br>Amostra: 64 médicos  | Os resultados evidenciam que a maior satisfação dos médicos pesquisados esteve associada à dimensão sociológica, destacando-se os indicadores ligados à ética profissional, responsabilidade pela execução das tarefas e relacionamento interpessoal. Enquanto que a menor satisfação relacionou-se à dimensão econômica, com destaque para aspectos ligados aos honorários recebidos e ao esforço despendido para auferi-los. Diferenças significativas foram observadas entre o indicador de ordem psicológica (criatividade) e os de ordem sociológica (ética profissional e valor pessoal reconhecido) em relação ao sexo, escolaridade, tempo de trabalho na organização e estado civil. |
| 2009        | Programas Premiados de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil - mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão | Mapear e analisar instrumentos e resultados das ações dos programas de qualidade de vida.  | Tipo de pesquisa: quantitativa descritiva<br>Amostra: 27 organizações contempladas com o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida concedido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), no período de 1996 a 2007 | a) 88% das empresas utilizam instrumentos específicos (em lugar de genéricos) de avaliação. Os indicadores destes instrumentos são: <i>status</i> de saúdedos funcionários e estresse; b) 26% organizações disponibilizaram informações sobre o <i>turnover</i> e 37% utilizam registros de absenteísmo que são associados à produtividade da empresa; d) dados sobre correlação entre a data de implantação dos programas, demonstraram que 72% das organizações tiveram diminuição do índice de <i>turnover</i> no período posterior à implantação do programa e 40% tiveram diminuição do índice de absenteísmo.   |

Conforme o quadro um apresentado com as publicações do EnANPAD, os resultados referente aos objetivos tiveram pelos autores os enfoques:

- apresentar resultados relativos à satisfação dos funcionários de hotéis (EnANPAD, 2002);
- verificar a relação existente entre práticas inovadoras de racionalização dos processos de trabalho e de desenvolvimento de pessoas com os programas de qualidade de vida no trabalho (EnANPAD, 2003);
- estudar as relações entre qualidade de vida e estresse no trabalho (EnANPAD, 2004);
- analisar a qualidade de vida no trabalho em empresas que aderem ao Projeto Economia de Comunhão (EnANPAD, 2005);
- relação existente entre novas práticas de gestão com os programas de qualidade de vida no trabalho (EnANPAD, 2006);
- analisar a qualidade de vida no trabalho entre docentes efetivos (EnANPAD, 2007);
- verificar os impactos provocados na qualidade de vida no trabalho de médicos (EnANPAD, 2008); e
- mapear e analisar instrumentos e resultados das ações dos programas de qualidade de vida EnANPAD (2009).

Referente ao método utilizado pelos autores verifica-se quanto aos instrumentos a utilização de questionários, entrevistas e observação direta (EnANPAD, 2005), o questionário e observação direta (EnANPAD, 2007) . Em relação à abordagem da

pesquisa encontram-se pesquisas quantitativas e qualitativas (EnANPAD, 2008) e quantitativa (EnANPAD, 2009). Nos objetivos das pesquisas foram encontradas pesquisas exploratórias e descritivas (EnANPAD, 2002; EnANPAD, 2005), e apenas descritivas (EnANPAD, 2007; EnANPAD, 2009). Verifica-se a utilização da pesquisa *survey* (EnANPAD, 2003; EnANPAD, 2006). As amostras apresentadas se diversificaram entre funcionários de empresas (EnANPAD, 2002; EnANPAD, 2003; EnANPAD, 2006); alunos de Pós-Graduação Lato Sensu (EnANPAD, 2004), docentes efetivos da Universidade Federal (EnANPAD, 2007), médicos (EnANPAD, 2008) e organizações (EnANPAD, 2009).

Foi possível obter os resultados apresentados nos artigos no qual o desenvolvimento de pessoas está relacionado com a implementação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (EnANPAD, 2003), satisfação dos funcionários da rede hoteleira (EnANPAD, 2002), a qualidade de vida dos alunos está relacionada com a eficácia dos cursos (EnANPAD, 2004), no trabalho com docentes possibilitou levantar que as condições de qualidade de vida são precárias, porém existe prazer dos mesmos em trabalhar na Universidade Federal (EnANPAD, 2007), em relação aos médicos apresentam maior satisfação associada à dimensão sociológica e menor satisfação à dimensão econômica (EnANPAD, 2008) e os instrumentos utilizados pelas organizações para avaliar qualidade de vida no trabalho verificamos o resultado de 88% das empresas utilizarem instrumentos específicos e após a implementação dos programas houve diminuição do índice de *turnover* e absenteísmo (EnANPAD, 2009).

#### **4 DISCUSSÃO**

A evolução da sociedade exige mudanças culturais e sociais, o que atingirá as exigências do consumidor, levando a alterações na tecnologia, materiais e gerenciamento do trabalhador, levando a empresa a repensar e criar novas estratégias sobre sua gestão.<sup>(1)</sup>

A Qualidade de Vida no Trabalho é considerada como uma gestão dinâmica, pois as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida.<sup>(1)</sup>

Para Limongi-França,<sup>(5)</sup> a qualidade de vida no trabalho está relacionada com a importância na valorização das condições de trabalho, aos procedimentos da tarefa, ao ambiente físico e aos relacionamentos dentro da organização.

Para Gueiros e Oliveira,<sup>(6)</sup> a satisfação quanto à qualidade de vida no trabalho implica em um maior interesse dos funcionários e comprometimento com a empresa contribuindo assim para o crescimento desta.

Segundo Fernandes,<sup>(1)</sup> o programa de qualidade de vida no trabalho ocorre com o objetivo de melhorar a situação do trabalhador dando-se soluções adequadas, tornando-os mais produtivos e assim mais satisfatórios para os executores. Para a autora citada, o conceito engloba atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento as necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Para Santos,<sup>(7)</sup> o profissional tem vivido em contínua tensão devido à grande competitividade, portanto a necessidade de constante adaptação física, mental e social, exigindo mudanças. Porém, a capacidade de adaptação do indivíduo não é tão rápida como a exigência do novo modelo de trabalho podendo assim ocasionar irritabilidade, ansiedade, conflito e desequilíbrio.



Segundo Limongi-França,<sup>(8)</sup> a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho tem sofrido alguns questionamentos referentes ao discurso e a ação, devido à utilização de alguns que vêem nela as oportunidades de adiarem soluções e mudanças nas condições de trabalho. Contudo, este tema vem ganhando preocupação no âmbito mundial e também organizacional brasileiro.

Entretanto, hoje as empresas precisam ser competitivas e para que isso ocorra é necessário o comprometimento do funcionário com a proposta da empresa juntamente com a importância que sedará a este.<sup>(1)</sup>

Sabe-se que é preciso criar um ambiente de satisfação para o comprometimento do funcionário para a obtenção de bons resultados, mas poucas empresas demonstram preocupação em avaliar sistematicamente a qualidade de vida no trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

O tema qualidade de vida no trabalho tornou-se de grande relevância entre acadêmicos devido a seu caráter interdisciplinar e pela sua importância em relação a satisfação dos funcionários e comprometimento. Conclui-se que as pesquisas ocorrem em diversas profissões e que há novas possibilidades de estudo.

## Agradecimentos

Agradecemos à Universidade de Taubaté, responsável pelo Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional e desenvolvimento do artigo.

## REFERÊNCIAS

- 1 FERNANDES, E C. **Qualidade de Vida no Trabalho-** como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- 2 CHAMON, E. M. O. Q; ANDRADE, M. F. M. Estresse e estratégias de enfrentamento: o uso da Escala Toulousaine no Brasil. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v.6, n.2, 2006.
- 3 ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO: ENANPAD, 2002; 2003; 2004; 2005; 2006; 2007; 2008; 2009.
- 4 FERNANDES, E C. **Qualidade de Vida no Trabalho-** como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- 5 GUEIROS, M. G; OLIVEIRA, L.M.B. Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana do Recife. XXVI ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO: ANPAD, 2002.
- 6 LIMONGI-FRANÇA. **Qualidade de Vida no trabalho- QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2.ed. 2.reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- 7 LIMONGI-FRANÇA, A.C. Indicadores **Empresariais de Qualidade de Vida do Trabalho** esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. Tese (Doutorado). USP, São Paulo, 1996.
- 8 SANTOS, O.A.S.G. **Estresse e estratégias de enfrentamento:** um estudo de caso no setor socioprodutivo. Dissertação de Mestrado em Administração - Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté. Taubaté, 2007.
- 9 VERGARA, S.G. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2000.