



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: análise da produção científica no Brasil
entre 2016 e 2021**

Laura Porto de Carvalho

DRE: 114059428

Orientador: Prof. Dr. Synval de Sant'Anna Reis Neto

**Rio de Janeiro
2022**

LAURA PORTO DE CARVALHO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: análise da produção científica no Brasil
entre 2016 e 2021**

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Administração
à Faculdade de Administração e Ciências
Contábeis da Universidade Federal do Rio de
Janeiro (FACC/UFRJ)

Orientador: Prof. Dr. Synval de Sant'Anna Reis Neto

**Rio de Janeiro
2022**

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Metodologia adotada nos artigos.....	26
Gráfico 2 - Tipo de pesquisa realizada.....	27
Gráfico 3 - Instrumentos de coleta de dados utilizados.....	30

LISTA DE SIGLAS

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

EnANPAD - Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em
Administração

BPSO-96 - Modelo Biopsicossocial e Organizacional

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1.1. Objetivos	6
1.1.1. Objetivo Geral	6
1.1.2. Objetivos Específicos	6
1.2. Justificativa	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1. Conceituando a Qualidade de Vida	7
2.2. Qualidade de Vida no Trabalho	8
2.3. Principais modelos de Qualidade de Vida no Trabalho	9
2.3.1 Modelo de Walton (1973)	9
2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)	9
2.3.3 Modelo de Westley (1979)	10
2.3.4 Modelo de Werther e Davis (1981)	10
2.3.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)	11
2.3.6 Modelo de Limongi-França (1996)	11
3. RECURSOS METODOLÓGICOS	11
3.1. Tipo de pesquisa	12
3.2 Seleção da amostra	12
3.3 Procedimentos de coleta e análise dos dados	13
4. ANÁLISE DOS ARTIGOS ACADÊMICOS SOBRE QVT	13
4.1 Dados gerais dos artigos	14
4.2 Metodologia utilizada nos artigos	25
4.3 Modelo teórico de QVT utilizado nas pesquisas	27
4.4 Instrumentos de coleta de dados utilizados	29
4.5 Sujeitos das pesquisas	30
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	32

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando notoriedade nas organizações. Portanto, a preocupação não é mais apenas com o ambiente físico, mas também com os aspectos psicológicos e físicos de seus colaboradores (CHIAVENATO, 1999).

Com isso, a motivação pode vir a ser um fator essencial para que o colaborador tenha melhor desempenho e comprometimento com suas atividades profissionais.

Nota-se que a qualidade de vida pode ser a verdadeira vontade do ser humano, que busca os elementos que possam proporcionar bem estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, ou uma regra para se obter uma vida mais tranquila (FERNANDES, 1996).

Fernandes (1996) ainda relata que as pessoas que trabalham nas organizações são responsáveis por conduzir e produzir resultados aceitáveis. Com base nisso, as empresas tendem a perceber pessoas como seu recurso mais importante, comumente denominado como capital intelectual ou humano.

Chiavenato (1999) afirma que a qualidade de vida tem se tornado um fator de grande importância nas organizações e está diretamente relacionada à maximização do potencial humano, e isto depende do quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização.

De acordo com a colocação acima, percebe-se que as pessoas vêm sendo consideradas recursos dentro das organizações, ou seja, como portadores de conhecimentos e habilidades, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é de extrema importância não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidade, expectativas, objetivos pessoais (CHIAVENATO, 1999).

Este trabalho visa contribuir, como mais um elemento para desenvolvimento da compreensão do tema escolhido.

1.1. Objetivos

1.1.1. Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é conhecer o estado da arte da produção acadêmica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 2016 a 2021.

1.1.2. Objetivos Específicos

- Realizar a revisão bibliográfica de artigos acadêmicos publicados sobre o tema qualidade de vida no trabalho.
- Identificar a metodologia utilizada em cada artigo, os modelos de QVT utilizados e o público alvo das pesquisas

1.2. Justificativa

A competitividade nos ambientes profissionais vem aumentando cada dia mais. Com isso, surge a necessidade por parte das empresas de investimento em seus colaboradores. Investir em condições de trabalho, desenvolvimento pessoal, tecnologia, entre outros.

Vale ressaltar que, para desenvolvimento da produtividade nas organizações, é relevante que os gestores estejam atentos às condições de trabalho que oferecem aos seus colaboradores, visando proporcionar possibilidades que venham contribuir positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores (CHIAVENATO, 1999).

Observa-se que a organização que investe na motivação de seus colaboradores apresenta, por conseguinte, maior produtividade e, além disso, propicia

também ambientes de trabalho mais agradáveis e melhor qualidade de vida para seus funcionários (FERNANDES, 1996).

Com o objetivo de analisar o estado da arte da pesquisa acadêmica sobre qualidade de vida produzidos no Brasil, foi adotada a metodologia de revisão bibliográfica de publicações periódicas e anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) entre os anos de 2016 e 2021. Para garantir a qualidade da informação dos artigos selecionados foram escolhidos periódicos de relevância na área de administração com classificação B1 ou superior segundo critérios adotados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Conceituando a Qualidade de Vida

O mundo vive hoje um momento de transição que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade de vida.

No entanto, o aumento da preocupação em relação à qualidade de vida vem de um movimento dentro das ciências humanas e biológicas que visa valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Pereira, Teixeira, Santos (2012) ainda afirmam que, apesar de haver diversas definições, não há uma definição de qualidade de vida que seja completamente aceita. No entanto, é possível afirmar que a definição de qualidade de vida não se restringe apenas a fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, incluindo também outros elementos relevantes da vida dos indivíduos como trabalho, família, amigos, e outras situações cotidianas.

De acordo Almeida, Gutierrez, Marques (2012, p.12), "o universo de conhecimento em qualidade de vida se expressa como uma área multidisciplinar de conhecimento que engloba além de diversas formas de ciência e conhecimento popular, conceitos que permeiam a vida das pessoas."

Desta forma, o termo qualidade de vida é bastante utilizado na linguagem da sociedade contemporânea, sendo incorporado ao vocabulário popular com várias formas de conotação. (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES , 2012).

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser considerada como uma gestão dinâmica uma vez que as organizações e as pessoas estão em constante mudança; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida.

Diante dessa afirmação, pretende-se buscar compreender, através do relato de alguns autores, o surgimento dessa preocupação pela qualidade de vida no território profissional.

De acordo com Rodrigues (1999, apud BARROS, 2012), a qualidade de vida no trabalho é uma preocupação do homem desde o início de sua existência, voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

A origem da terminologia de qualidade de vida no trabalho remonta aos anos de 1950, como consequência da execução do Plano Marshall para a reconstrução da Europa no pós-guerra e o surgimento da abordagem sociotécnica. A partir da década de 60, passa-se a enfatizar fatores da reação do indivíduo em relação às experiências de trabalho. Nos anos 70, tomaram impulso iniciativas que visavam a melhoria do ambiente e das condições de trabalho, buscando tanto a maior satisfação do trabalhador como o aumento da produtividade. A partir da década de 1980, com a

expansão dos programas de qualidade total, a qualidade de vida no trabalho passa a ter mais visibilidade dentro das organizações (LACAZ, 2000).

2.3. Principais modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

2.3.1 Modelo de Walton (1973)

O modelo proposto por Walton (1973) contempla oito categorias como critérios de qualidade de vida no trabalho: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar capacidades humanas, oportunidades futuras para crescimento contínuo e garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo e, por fim, relevância social do trabalho. Neste modelo, os critérios não são colocados em ordem de prioridade, sendo atribuídos a cada um deles a mesma importância na QVT.

2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Segundo Hackman e Oldham existem três fatores que podem influenciar a motivação no ambiente de trabalho, chamados Estados Psicológicos Críticos: percepção da significância do trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados e conhecimento dos resultados do trabalho (FERNANDES, 1996; PEDROSO; PILATTI, 2009). Os Estados Psicológicos Críticos são processos individuais e não são influenciados durante a gestão do trabalho (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002, apud PEDROSO; PILATTI, 2009). Os fatores passíveis de avaliação que influenciam diretamente os Estados Psicológicos Críticos foram chamados pelos autores de Dimensões Essenciais do Trabalho. As dimensões essenciais do trabalho são: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, *feedback* do próprio trabalho e extrínseco e inter-relacionamento (FERNANDES, 1996; PEDROSO; PILATTI, 2009). Existem também fatores secundários que influenciam as dimensões do trabalho, chamados de Resultados Pessoais e do Trabalho: motivação

para o trabalho, satisfação geral com o trabalho, satisfação com a sua produtividade, absenteísmo e rotatividade (PEDROSO; PILATTI, 2009)

2.3.3 Modelo de Westley (1979)

Neste modelo, a avaliação da QVT pode ser feita através de quatro indicadores básicos: indicador econômico, indicador político, indicador psicológico e indicador sociológico. Para o autor, os problemas de ordem política resultam em insegurança, os de ordem econômica em injustiça, os de ordem psicológica em alienação e os sociológicos em anomia (FERNANDES, 1996). Westley afirma que:

“A insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas”.
(Westley apud Fernandes, 1996, p.53)

2.3.4 Modelo de Werther e Davis (1981)

O modelo proposto por Werther e Davis tem como enfoque o projeto de cargos. Segundo os autores, elementos organizacionais, ambientais e comportamentais influenciam o projeto de cargos em termos de qualidade de vida no trabalho. (FERNANDES; GUTIERREZ, 1988). A criação de um projeto de cargo que leva em consideração tais elementos resultaria em maiores níveis de motivação e satisfação e, conseqüentemente, uma melhor QVT para os trabalhadores (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Os elementos organizacionais do projeto de cargo se referem ao fluxo de trabalho e as práticas de trabalho, evitando-se uma abordagem mecanicista. Já os elementos ambientais do projeto de cargo devem considerar as habilidades e disponibilidades dos trabalhadores bem como as suas expectativas sociais. Por fim, os elementos comportamentais tais como autonomia, variedade do cargo, identidade de tarefa e *feedback* também devem ser levados em consideração no projeto de cargo que não deve visar somente a eficiência, mas também a satisfação de necessidades humanas (FERNANDES,1996; PEDROSO, PILATTI,2010).

2.3.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Para Nadler e Lawler (1983) a QVT consiste na busca de maior produtividade sem que aspectos da motivação e da satisfação do indivíduo sejam negligenciados . No modelo proposto pelos autores a QVT está fundamentada em quatro aspectos: participação dos funcionários, reestruturação do trabalho, inovação no sistema de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho. A melhoria da QVT estaria relacionada ao incremento desses aspectos (CHIAVENATO, 1999).

2.3.6 Modelo de Limongi-França (1996)

O modelo desenvolvido por Limongi-França (1996), conhecido como Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96), tem enfoque biopsicossocial, que é um conceito oriundo da medicina psicossomática e propõe uma visão holística e integrada do ser humano. O modelo busca avaliar a QVT a partir de quatro dimensões: biológica, psicológica, social e organizacional. A dimensão biológica diz respeito às características físicas e está relacionada aos fatores de saúde. A dimensão psicológica refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou não, que compõem a personalidade de cada indivíduo e interferem em seu modo de perceber e se posicionar diante de outras pessoas e circunstâncias vivenciadas. A dimensão social está ligada aos valores, crenças, papel do indivíduo nos grupos que pertence e participa, meio ambiente e localização geográfica. Por fim, a dimensão organizacional refere-se à imagem da organização, seus valores, práticas gerenciais, sistemas de controle, inovação e tecnologia (PRACIDELLI; ROSSLER, 2018).

3. RECURSOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, será apresentado o método a ser empregado na pesquisa. Primeiramente, será mostrado o tipo de pesquisa, seguido pelo universo e amostra e, por fim, o procedimento de coleta e análise de dados.

3.1. Tipo de pesquisa

Este trabalho procurou conhecer o estado da arte sobre qualidade de vida no trabalho através de artigos publicados no Brasil no período entre 2016 e 2021.

A pesquisa tem caráter descritivo e abordagem quantitativa. Segundo Gil (2008, p. 28) a pesquisa descritiva “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

A pesquisa quanto aos procedimentos técnicos é uma pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2008, p.50), a pesquisa bibliográfica é aquela realizada a partir de material já elaborado, o que permite ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos mais ampla do que a que poderia ser pesquisada diretamente.

3.2 Seleção da amostra

A pesquisa foi realizada com base na produção científica sobre o tema qualidade de vida no trabalho realizada no Brasil entre os anos de 2016 e 2021. Para tal, foram selecionados artigos publicados em periódicos nacionais classificados como B1 ou superior pela CAPES e artigos apresentados no Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD).

A seleção inicial se deu a partir da identificação de artigos que apresentavam no título ou nas palavras-chave as expressões qualidade de vida no trabalho ou QVT. Em seguida foram eliminados os trabalhos que não atendiam aos critérios citados no parágrafo anterior. Ao final, foram selecionados 16 artigos que abordam o tema qualidade de vida no trabalho e atendem aos critérios estabelecidos para a inclusão nesta pesquisa.

3.3 Procedimentos de coleta e análise dos dados

Esta pesquisa focou-se no levantamento, sistematização e análise de artigos publicados nos principais periódicos da área de administração e nos anais do EnANPAD que abordam a temática da QVT nos anos de 2016 a 2021. Foram realizadas pesquisas nas bases de dados Scielo, Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) e nos anais eletrônicos do EnANPAD.

Após a leitura de todos os artigos elaborou-se um formulário com o objetivo de reunir informações sobre os modelos de QVT adotados, perfil metodológico, tamanho da amostra, categoria profissional investigada e instrumento de coleta de dados utilizados.

4. ANÁLISE DOS ARTIGOS ACADÊMICOS SOBRE QVT

Neste capítulo serão apresentados os resultados da análise dos artigos selecionados. O capítulo será dividido em cinco partes. Na primeira parte serão encontrados os dados gerais de cada artigo. Na segunda parte constará a metodologia utilizada nas pesquisas, identificando a abordagem adotada, quantitativa, qualitativa ou ambas e o tipo de pesquisa realizada. A terceira parte abordará os modelos teóricos de QVT norteadores das pesquisas. Na quarta parte serão discriminados os instrumentos de coleta de dados utilizados. Por fim, a quinta parte irá identificar os sujeitos das pesquisas.

4.1 Dados gerais dos artigos

- a) Paula e Marques: **Avaliando os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino de Minas Gerais. (EnANPAD - 2016)**

Paula e Marques (2016) realizaram um estudo que buscou identificar os níveis de QVT de servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino de Minas Gerais, a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975). Na pesquisa foi utilizada a abordagem quantitativa. A coleta de dados se deu por meio de um questionário que foi respondido por 175 servidores. Os resultados mostraram bons níveis de QVT em ambos os modelos. Em relação ao modelo de Walton (1973), observou-se que as dimensões “estabilidade” e “equilíbrio trabalho e vida” são as que proporcionam maior satisfação com a QVT enquanto a dimensão “oportunidade de crescimento profissional e pessoal” é a que proporciona menor satisfação. Já em relação ao modelo de Hackman e Oldham (1975), percebeu-se que a dimensão “inter-relacionamento” é a que mais proporciona satisfação e a dimensão “*feedback* extrínseco” é a que menos proporciona satisfação com a QVT.

- b) Marques, Borges e Reis: **Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. (RAP - 2016)**

O estudo desenvolvido por Marques, Borges e Reis (2016) buscou compreender os impactos da mudança organizacional nos níveis de satisfação

no trabalho, a partir das reações individuais à mudança. A pesquisa foi realizada nas Secretarias de Estado da Educação, Saúde e Planejamento e Gestão do Estado de Minas Gerais. A amostra foi composta por 679 servidores. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário dividido em três partes: dados demográficos, satisfação no trabalho e reações à mudança organizacional. As questões relacionadas à satisfação no trabalho foram retiradas do modelo desenvolvido por Hackman e Oldham (1975) enquanto que aquelas referentes às reações à mudanças foram adaptadas do Inventário de Medida de Resistência à Mudança desenvolvido e validado por Chaves e colaboradores (2005). As questões referentes à satisfação no trabalho foram medidas por uma escala Likert de seis pontos e as questões sobre mudança organizacional foram medidas por meio de escala Likert de cinco pontos. A pesquisa revelou que 85,4% dos servidores encontram-se satisfeitos com a sua QVT. Também foi possível observar que mais da metade dos indivíduos estão insatisfeitos com o salário que recebem e com as oportunidades de crescimento profissional e pessoal. Além disso, constatou-se que existe uma correlação positiva entre a satisfação no trabalho e a reação individual à mudança, ou seja, as reações positivas dos servidores em relação à mudança organizacional resultam em níveis de satisfação no trabalho mais elevados.

- c) Feitosa, Costa Neto, Pinto, Pinheiro e Do Vale: **Percepções de qualidade de vida no trabalho e consciência ecológica em condições extremas. (EnANPAD - 2016)**

Feitosa et al. (2016) buscaram em seu estudo analisar a percepção de catadores de materiais recicláveis de Fortaleza em relação à sua qualidade de vida no trabalho, incluindo suas relações com associações e intermediadores. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados qualitativos foram roteiros semi estruturados de entrevista, sendo um roteiro para cada tipo de entrevistado. A amostra foi composta por 23 indivíduos, sendo 6 catadores, 7

gestores de cooperativas/associações de catadores e 10 representantes de empresas intermediadoras de material reciclável. O modelo de QVT balizador do estudo foi o modelo de Walton. Os resultados obtidos apontam que os catadores encontram-se insatisfeitos em relação às condições de trabalho, remuneração, relevância social da vida no trabalho, tempo para família e integração social na organização. Observou-se também que, no geral, as relações de trabalho entre catadores e gestores de associações e intermediadores é bastante profissional e que apenas alguns dos estabelecimentos comerciais oferecem benefícios relacionados à compensação justa e adequada e condições de trabalho.

- d) **Passos, Rowe e Oliveira: Percepções dos servidores técnico-administrativos acerca da qualidade de vida no trabalho em duas instituições federais de ensino. (EnANPAD - 2016)**

Passos, Rowe e Oliveira (2016) realizaram um estudo cuja finalidade foi analisar a satisfação com a QVT de servidores técnico-administrativos de duas instituições federais de ensino situadas no estado de Pernambuco, confrontando o percebimento dos servidores com as práticas de gestão de pessoas. Todos os 796 servidores técnico-administrativos das duas instituições foram convidados a participar da pesquisa e 279 dos pesquisados responderam ao questionário. Também foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 5 gestores do setor de gestão de pessoas dos órgãos pesquisados. A abordagem utilizada foi classificada como predominantemente quantitativa contendo dados qualitativos complementares. O questionário utilizado para a coleta de dados foi baseado no modelo desenvolvido por Limongi-França. A pesquisa revelou que os servidores encontram-se razoavelmente satisfeitos com a QVT porém, sentem falta da disponibilização de espaços para a prática de atividades físicas e intervenções profissionais que promovam práticas comportamentais saudáveis.

- e) Araújo, Souza, Lima e Faria: **Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Duas Faces da Mesma Moeda? Pesquisa-ação em uma Organização do Governo Brasileiro. (EnANPAD - 2016)**

O trabalho realizado por Araújo et al. (2016) buscou compreender a relação entre psicodinâmica do trabalho e os programas de QVT. Para tal, realizou-se um estudo empírico, baseado na pesquisa-ação, com 15 servidores de um órgão do governo federal. A pesquisa-ação pode ser considerada uma estratégia de pesquisa qualitativa dentro de um processo que busca ao mesmo tempo pesquisa e intervenção e que envolve a participação ativa dos atores envolvidos. A pesquisa foi dividida em três fases: diagnóstico, intervenção e descrição dos resultados. A psicodinâmica do trabalho foi o modelo utilizado como balizador da pesquisa. O foco da psicodinâmica do trabalho é voltado para as fontes de sofrimento psíquico causadas pelo trabalho e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação do sofrimento e a transformação do trabalho em fonte de prazer. A coleta de dados se deu através de entrevista, aplicação de questionário e pesquisa documental. Os resultados da primeira etapa da pesquisa revelaram que as principais queixas dos servidores estavam relacionadas à alta rotatividade, sobrecarga de trabalho e a dificuldade das chefias em motivar e gerir seus subordinados. A organização do trabalho foi apontada como fator causador de sofrimento no trabalho e consequente redução da percepção de QVT. Após a fase de diagnóstico, foram realizadas discussões com a equipe para refletir sobre os resultados da primeira etapa. A intervenção se deu a partir de reuniões semanais com a equipe para discutir a reorganização do trabalho na forma de grupo de cooperação e foi formado um comitê de acompanhamento funcional. Após três meses novas reuniões foram realizadas para avaliar as mudanças ocorridas a partir da intervenção. Foi possível observar melhoria na comunicação interpessoal, tomada de decisões coletivas para a reorganização do trabalho, aumento da autoestima, crescimento individual de alguns dos envolvidos no estudo, adoção de práticas de reconhecimento e aumento da

motivação para o trabalho. Os autores consideram que as intervenções realizadas a partir da abordagem psicodinâmica do trabalho contribuíram para a melhoria da QVT dos servidores do órgão.

- f) Mendonça, Vilas Boas e Morin: **Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais. (EnANPAD - 2016)**

Mendonça, Vilas Boas e Morin (2016) realizaram uma pesquisa que teve como objetivo analisar as percepções sobre QVT de professores de ensino fundamental e médio da rede pública estadual de Minas Gerais. O estudo baseou-se no Modelo Sistêmico para Compreensão da QVT desenvolvido por Vilas Boas e Morin (2015). O modelo em questão visa avaliar os seguintes indicadores de QVT: sentido do trabalho (características do trabalho) e sentido no trabalho (relações estabelecidas no trabalho); bem estar psicológico e sofrimento psicológico; comprometimento organizacional; comprometimento com o trabalho; estresse relacionado ao trabalho; presenteísmo; e equilíbrio entre trabalho e vida privada. A pesquisa teve caráter descritivo e abordagem quantitativa. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário estruturado, com escala Likert de seis ou sete pontos. O questionário foi enviado por email para 310 professores de 22 escolas e foram obtidas 103 respostas. Os resultados obtidos sinalizaram que aqueles professores que percebem maior sentido no trabalho apresentam aspectos positivos em suas atividades profissionais e maior comprometimento com o trabalho, criam vínculo afetivo e alinham seus objetivos com os da escola, gerando um aumento do bem-estar psicológico. Também foi possível perceber que há forte relação entre o estresse causado pelo trabalho e o sofrimento psicológico, o que afeta a forma como os professores encaram o trabalho, trazendo desmotivação.

- g) Milhome, Rowe e Santos: **Influências dos Vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho. (EnANPAD - 2016)**

Milhome, Rowe e Santos buscaram analisar as influências dos vínculos organizacionais (comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional) na percepção da QVT. A pesquisa de abordagem quantitativa contou com a participação de 187 trabalhadores de diversas áreas de atuação. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário dividido em três escalas: escala de avaliação de qualidade de vida no trabalho desenvolvida por Walton (1973), medida de comprometimento organizacional validada por Rodrigues e Bastos (2015) e medida de entrincheiramento organizacional validada por Rodrigues e Bastos (2015). Os resultados indicaram que os trabalhadores participantes da pesquisa são mais comprometidos do que entrincheirados. Observou-se também que maiores níveis de comprometimento organizacional influenciam positivamente na percepção da QVT. Em relação ao entrincheiramento organizacional e sua influência na percepção da QVT, somente a dimensão 'ajustes burocráticos impessoais' (custos de perda da estabilidade financeira e de benefícios com a saída da organização) influencia a dimensão 'remuneração da QVT.

- h) Klein, Lemos, Pereira e Beltrame: **Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. (REAd - 2017)**

A pesquisa realizada por Klein et al. (2017) buscou analisar os fatores direcionadores de QVT, de acordo com a percepção de servidores de uma universidade federal do Rio Grande do Sul. A escolha da instituição se deu pelo fato de a mesma possuir um programa de QVT. A pesquisa foi classificada com quantitativa e foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário fechado, em escala Likert de cinco pontos: (1) discordo totalmente; (2) discordo

parcialmente; (3) indiferente; (4) concordo parcialmente; e (5) concordo totalmente. Os questionários foram enviados para todos os 1450 servidores da instituição, dos quais conseguiu-se 474 questionários respondidos. O modelo utilizado para a realização do estudo foi o desenvolvido por Ferreira (2011). Tal modelo, que foi o mesmo utilizado pela instituição analisada para a implantação de seu programa de QVT, foca na QVT preventiva, na qual as tarefas e o contexto de trabalho devem ser adaptados aos trabalhadores. Os indicadores analisados na pesquisa foram: condições de trabalho e suporte organizacional; organização do trabalho; relações sócio profissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional; e elo trabalho-vida social. Os resultados obtidos mostram que os servidores da universidade consideram-se satisfeitos em relação à QVT. Também conclui-se que, para o grupo de servidores pesquisados, a QVT está relacionada a um ambiente de trabalho agradável, tanto em relação à estrutura física quanto ao relacionamento com os colegas, com possibilidade de crescimento profissional e satisfação em relação ao trabalho.

- i) **Andrade, Laat e Stefano: Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. (RECADM - 2018)**

Andrade, Laat e Stefano (2018) realizaram um estudo cujo objetivo foi analisar a satisfação com a QVT e a sua relação com o comprometimento com a carreira, na percepção de diretores de escolas da rede pública do estado do Paraná. A pesquisa adotou a abordagem quantitativa. O instrumento de coleta de dados utilizado para avaliar a QVT foi um questionário adaptado do modelo BPSO-96 de Lomongi-França (1996), já a mensuração do comprometimento com a carreira foi feita através da Escala de Comprometimento com a Carreira de Carson e Bedeian (1994). Participaram do estudo 410 diretores. Os resultados demonstraram que os diretores participantes do estudo

encontram-se insatisfeitos ou neutros em relação à QVT. A dimensão biológica do modelo utilizado foi a que apresentou maiores níveis de insatisfação. Também foi possível observar que os diretores apresentam um aspecto afetivo de significância e identificação com a carreira.

- j) Oliveira e Vasconcelos: **Qualidade de vida no serviço público: adesão à agenda ambiental da administração pública em instituições federais de ensino superior. (EnANPAD - 2020)**

Oliveira e Vasconcelos (2020) buscaram investigar as ações em QVT em instituições federais de ensino superior do estado do Ceará tendo como parâmetro o eixo de QVT da Agenda Ambiental na Administração Pública, que divide-se em três categorias: programas para a promoção da qualidade de vida dos servidores, acessibilidade e segurança e saúde no trabalho. A pesquisa teve abordagem qualitativa e contou com a participação de 27 servidores de 4 instituições. A coleta de dados primários foi feita através de entrevistas semiestruturadas e a coleta de dados secundários se deu através de análise documental. Apesar da necessidade de melhorias quanto à acessibilidade, foi possível notar que todas as instituições participantes do estudo mostram preocupação com a QVT de seus servidores, possuindo setores que cuidam especificamente dos programas de QVT.

- k) Vital: **Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: com a fala, médicos e enfermeiros da Estratégia de Saúde da Família (ESF), em Manaus. (EnANPAD - 2021)**

Vital (2021) realizou um estudo cujo objetivo foi analisar a percepção de médicos e enfermeiros sobre a sua QVT a partir das dimensões da tarefa e satisfações específicas e de que forma essas questões se relacionam com os vínculos organizacionais. Participaram da pesquisa 12 enfermeiros e 11

médicos da Estratégia de Saúde da Família de Manaus. A coleta de dados foi feita através de entrevistas semiestruturadas. O estudo baseou-se no modelo de Hackman e Oldham (1975) para avaliar a temática da QVT, um instrumento validado por Bastos e Aguiar (2015) para avaliar o comprometimento organizacional, para o entrincheiramento organizacional foi utilizada a escala validada por Rodrigues e Bastos (2015) e para o consentimento organizacional o instrumento validado por Silva e Bastos (2015). Os resultados demonstram que os inter-relacionamentos (laços afetivos construídos) e remuneração promovem o entrincheiramento. Observou-se também que o comprometimento se relaciona à tarefa em si e ao gosto pelo trabalho, podendo ser afetado negativamente por questões relacionadas à falta de autonomia, insegurança, baixa remuneração, sobrecarga de trabalho e feedback insuficiente.

l) Amâncio e Mendes: **Deficiência, trabalho e qualidade de vida: reflexões e desafios sobre o ambiente laboral de uma IES mineira (EnANPAD - 2021)**

Amâncio e Mendes (2021) realizaram um estudo cujo objetivo foi compreender a percepção sobre QVT de servidores técnico-administrativos com deficiência da Universidade Federal de Viçosa. A pesquisa teve abordagem qualitativa. A coleta de dados foi feita a partir de entrevistas semiestruturadas realizadas com 11 funcionários da instituição. O modelo de Walton foi adotado como balizador para o estudo da QVT. Os resultados obtidos indicam que se fazem necessárias ações para que os servidores com deficiência percebam maior QVT, principalmente no que tange o ingresso e ambientação desses indivíduos e a construção e consolidação de carreira de pessoas com deficiência.

- m) Gundlach e Medeiros: **Saúde e bem-estar do trabalhador bancário: um estudo em agência gaúcha da Caixa Econômica Federal durante a pandemia de COVID-19 (EnANPAD - 2021)**

A pesquisa realizada por Gundlach e Medeiros (2021) buscou analisar o impacto da pandemia de COVID-19 na qualidade de vida no trabalho de funcionários de uma agência gaúcha da Caixa Econômica Federal. A pesquisa teve abordagem qualitativa e os instrumentos de coleta de dados utilizados foram um questionário estruturado, entrevistas semiestruturadas e pesquisa documental. O estudo contou com a participação de 18 funcionários da agência. Os resultados apontaram que os funcionários consideraram insuficientes as medidas de prevenção adotadas pelo banco durante a pandemia. A sobrecarga de trabalho e a cobrança por metas também foi bastante citada pelos participantes do estudo como fatores que impactam negativamente na QVT. Por outro lado, é consenso entre os entrevistados a sensação de dever cumprido e da relevância do papel social que exercem.

- n) Oliveira, Panjota, Lopes, Miranda e Andrade: **Qualidade de vida no teletrabalho obrigatório em organizações públicas: preditores individuais. (EnANPAD - 2021)**

O objetivo da pesquisa realizada por Oliveira et al. (2021) foi identificar os níveis de qualidade de vida no teletrabalho de teletrabalhadores obrigatórios, O estudo de abordagem quantitativa foi realizado em instituições públicas brasileiras dos poderes, executivo, judiciário e legislativo das esferas federal e estadual. A pesquisa contou com 5695 participantes. O instrumento de coleta de dados foi um questionário em que as questões foram mensuradas com base em uma escala Likert de 11 pontos. O modelo teórico utilizado para o estudo foi o modelo de Qualidade de Vida no Teletrabalho Obrigatório desenvolvido por Panjota, Andrade e Oliveira (2020). O modelo propõe cinco dimensões para a avaliação da qualidade de vida no

teletrabalho: atividades do teletrabalhador; gestão do teletrabalho; suporte tecnológico; condições físicas do trabalho; sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório. Os resultados encontrados apontam para uma predominância de representações de bem-estar e de qualidade de vida no teletrabalho. Os autores pontuam que a possibilidade de continuidade das atividades laborais em um ambiente seguro durante a pandemia pode ter contribuído positivamente para a percepção de qualidade de vida no teletrabalho. A sobrecarga de trabalho resultante do teletrabalho compulsório foi apontada como fonte de mal-estar no trabalho. Os resultados também indicam a importância da avaliação das características individuais e funcionais dos trabalhadores nos processos seletivos para a realização do teletrabalho.

- o) Paschoal, Silva, Demo, Fogaça e Ferreira: **Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho e bem-estar no trabalho de professores. (EnANPAD - 2021)**

O trabalho realizado por Paschoal et al. (2021) teve como objetivo testar os impactos de percepções de qualidade de vida no teletrabalho e do redesenho do trabalho no bem-estar no trabalho de professores da rede pública de ensino do Distrito Federal. A pesquisa teve abordagem quantitativa e foram utilizados três instrumentos para a coleta de dados: Escala de Bem-Estar no Trabalho, Escala de Ações de Redesenho de Trabalho e Escalada de Qualidade de Vida no Teletrabalho. Os questionários, enviados por email, foram respondidos por um total de 208 professores. Os resultados mostraram que quanto mais positivas as percepções de qualidade de vida no teletrabalho e de redesenho do trabalho maior é a vivência de afeto positivo no trabalho (bem-estar). A estrutura tecnológica e a sobrecarga de trabalho foram apontados como os fatores que mais impactam negativamente as percepções de qualidade de vida no teletrabalho.

- p) Galvão, Ferreira e Costa: **Qualidade de vida no teletrabalho: percepções de mulheres de um instituto federal de Minas Gerais. (EnANPAD - 2021)**

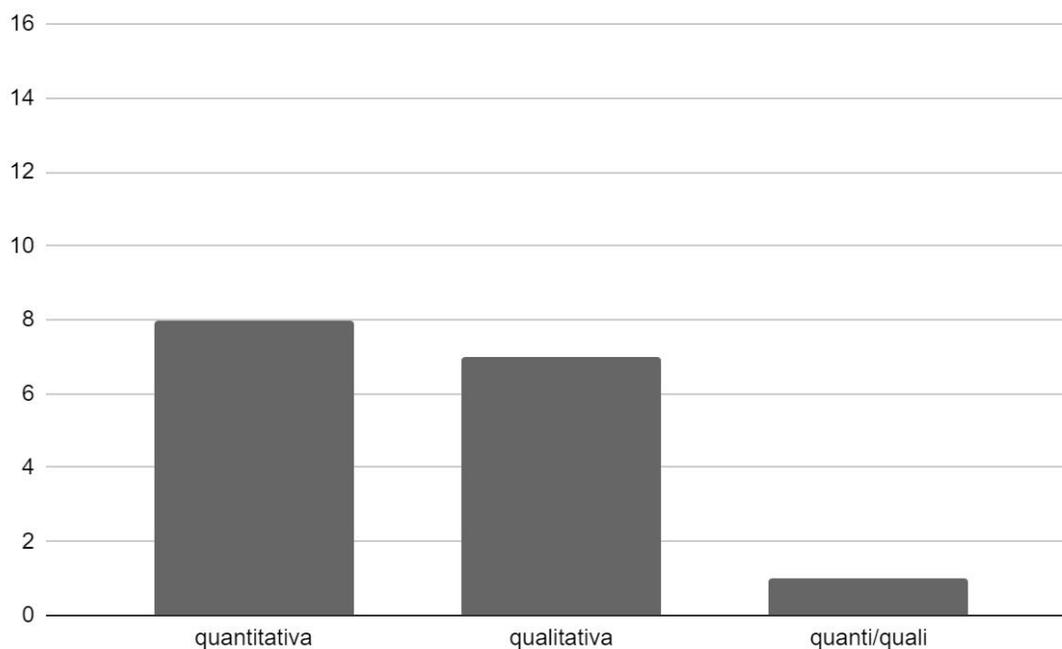
Galvão, Ferreira e Costa (2021) realizaram uma pesquisa cujo objetivo foi analisar como as servidoras de um instituição de ensino público federal de Minas Gerais percebem a QVT em teletrabalho. O estudo teve abordagem qualitativa e como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário que incluiu duas questões discursivas que tinham como objetivo identificar quais são as principais dificuldades para a realização do teletrabalho durante a pandemia e sugestões para a melhoria da implementação do teletrabalho na instituição. Os resultados obtidos indicaram que questões relacionadas ao distanciamento, família, foco, dores, interrupções, responsabilidades domésticas, qualidade de internet e sobrecarga de trabalho são os fatores percebidos como mais relevantes em relação às dificuldades encontradas na realização do teletrabalho. As autoras não deixaram claro qual modelo teórico de QVT foi utilizado para nortear a pesquisa.

4.2 Metodologia utilizada nos artigos

A abordagem utilizada pelos autores variou entre quantitativa e qualitativa, com apenas um trabalho utilizando ambas as abordagens. Os autores de oito artigos, Mendonça, Vilas Boas e Morin (2016); Paula e Marques (2016); Milhome, Rowe e Santos (2016); Marques, Borges e Reis (2016); Klein e colaboradores (2017); Andrade, Laat e Stefano (2018); Paschoal e colaboradores (2021); Oliveira e colaboradores (2021) utilizaram a metodologia quantitativa. A abordagem qualitativa foi utilizada em sete trabalhos, cujos autores são: Feitosa e colaboradores (2016); Araújo e colaboradores (2016); Oliveira e Vasconcelos (2020); Galvão, Ferreira e Costa (2021); Gundlach e Medeiros (2021); Vital (2021); Amâncio e Mendes (2021). O Estudo desenvolvido por Passos, Rowe e Oliveira (2016) teve abordagem quantitativa com dados qualitativos complementares.

O Gráfico 1 apresenta a comparação entre as metodologias utilizadas, em que se observa que 50% optaram pela quantitativa, 43,75% pela qualitativa e 6,25% pelo uso das metodologias em conjunto.

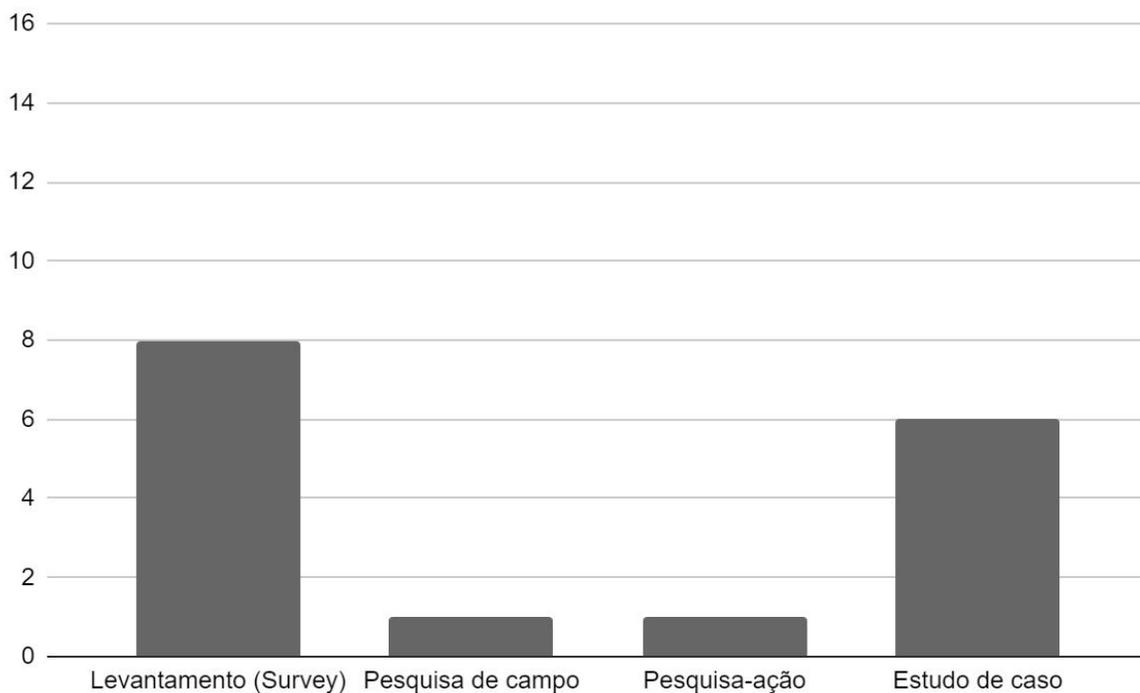
GRÁFICO 1 - Metodologia adotada nos artigos



A pesquisa de levantamento (*survey*) foi o tipo de pesquisa adotado na maioria dos estudos analisado, sendo usado em 8 dos trabalhos: Passos, Rowe e Oliveira (2016); Mendonça, Vilas Boas e Miorin (2016); Milhome, Rowe e Santos (2016); Marques, Borges e Reis (2016); Klein e colaboradores (2017); Andrade, Laat e Stefano (2018); Paschoal e colaboradores (2021); Oliveira e colaboradores (2021). O estudo de caso foi o tipo de pesquisa usado em 6 trabalhos: Paula e Marques (2016); Oliveira e Vasconcelos (2020); Amâncio e Mendes (2021); Gundlach e Medeiros (2021); Vital (2021); Galvão, Ferreira e Costa (2021). O estudo realizado por Feitosa e colaboradores (2016) adotou a pesquisa de campo e Araújo e colaboradores (2016) optaram pela pesquisa-ação.

O Gráfico 2 apresenta a comparação entre os tipos de pesquisa adotados. Observa-se que 50% dos estudos adotaram a pesquisa de levantamento (*survey*), 37,5% optaram pelo estudo de caso, 6,25% fizeram pesquisa de campo e 6,25% realizaram pesquisa-ação.

Gráfico 2 - Tipo de pesquisa realizada



4.3 Modelo teórico de QVT utilizado nas pesquisas

Observou-se que três dos modelos de QVT relacionados neste trabalho foram utilizados nas pesquisas analisadas, os quais seguem discriminados abaixo:

Modelo de Walton: utilizado pelos autores Feitosa e colaboradores (2016), Milhome, Rowe e Santos (2016), Paula e Marques (2016) e, Amâncio e Mendes (2021). O

modelo de QVT desenvolvido por Walton é considerado um clássico, sendo um dos modelos mais utilizados em pesquisas na área da QVT. É o modelo que possui o maior número de dimensões e inclui não somente fatores relacionados ao ambiente de trabalho, mas também aspectos presentes na vida dos indivíduos (PEDROSO, PILATTI, 2010).

Modelo de Hackman e Oldham: adotado pelos autores Paula e Marques (2016), Marques, Borges e Reis (2016) e Vital (2021). Este modelo não permite analisar o ambiente laboral em si, analisando apenas a abordagem comportamental do trabalho propriamente dito (PEDROSO, PILATTI, 2009).

Modelo de Limongi- França (BPSO-96): aplicado pelos autores Passos, Rowe e Oliveira (2016) e Andrade, Laat e Stefano (2018). O modelo BPSO-96 exerce bastante influência na forma de se pensar QVT na academia brasileira, sendo sua autora uma das mais citadas sobre o assunto em âmbito nacional (Pracidelli; Rossler, 2018).

O trabalho desenvolvido por Mendonça, Vilas Boas e Morin (2016) utilizou como base teórica o Modelo Sistêmico para compreensão da QVT elaborado por Vilas Boas e Morin (2015).

Oliveira e colaboradores (2021) adotaram o modelo teórico de qualidade de vida no teletrabalho obrigatório proposto por Panjota, Andrade e Oliveira (2020).

O estudo realizado por Klein e colaboradores (2017) utilizou como base para a construção do trabalho o modelo de Ferreira (2011).

Araújo e colaboradores (2016) basearam a sua pesquisa na abordagem Psicodinâmica do Trabalho desenvolvida por Dejour (1992).

Nos trabalhos realizados por Oliveira e Vasconcelos (2020), Paschoal e colaboradores (2021), Gundlach e Medeiros (2021) e Galvão, Ferreira e Costa (2021) não foi possível identificar qual foi o modelo de QVT utilizado.

4.4 Instrumentos de coleta de dados utilizados

Houve considerável variação no tipo de instrumento de coleta de dados utilizados nos trabalhos analisados.

A aplicação de questionário foi adotada pelos seguintes autores: Marques, Borges e Reis (2016); Mendonça, Vilas Boas e Morin (2016); Milhome, Rowe e Santos (2016); Paula e Marques (2016); Klein e colaboradores (2017); Andrade, Laat e Stefano (2018); Oliveira e colaboradores (2021); Paschoal e colaboradores (2021).

A entrevista semiestruturada foi utilizada pelos autores Feitosa e colaboradores (2016), Vital (2021) e, Amâncio e Mendes (2021).

Passos, Rowe e Oliveira (2016) e Gundlach e Medeiros (2021) optaram pela aplicação de questionário e a realização de entrevistas semiestruturadas para coletar os dados dos estudos.

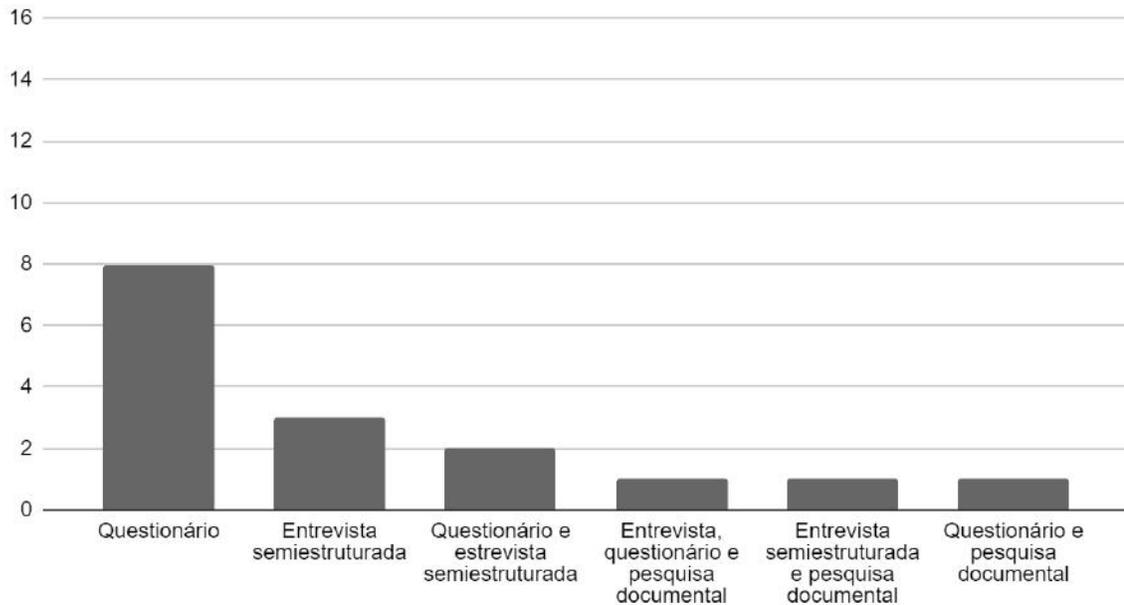
Galvão, Pereira e Costa (2021) utilizaram como instrumento de coleta de dados um questionário e a pesquisa documental.

A entrevista semiestruturada e a pesquisa documental foram os instrumentos utilizados por Oliveira e Vasconcelos (2020).

Araújo e colaboradores (2016) adotaram três instrumentos para a coleta de dados: entrevista, questionário e pesquisa documental.

O Gráfico 3 mostra uma síntese da variação dos instrumentos de coleta de dados utilizados nos trabalhos analisados.

Gráfico 3 - Instrumentos de coleta de dados utilizados



4.5 Sujeitos das pesquisas

Observou-se que os sujeitos pesquisados nos trabalhos analisados foram em sua grande maioria funcionários públicos incluindo professores, médicos, enfermeiros, servidores técnico-administrativos, bancários entre outros.

O estudo feito por Milhome, Rowe e Santos (2016) contou com a participação de trabalhadores de diversas categorias profissionais, incluindo em sua maioria trabalhadores que atuam no setor privado.

A pesquisa realizada por Feitosa e colaboradores (2016) investigou a percepção de catadores de materiais recicláveis sobre a sua QVT.

Os trabalhos realizados por Amâncio e Mendes (2021) e Galvão, Ferreira e Costa (2021) buscaram compreender a percepção da QVT de grupos específicos de indivíduos dentro de um contexto de trabalho, sendo profissionais com deficiência e mulheres, respectivamente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos sobre QVT remontam aos anos 1950, ainda assim é possível perceber que não há um consenso sobre a melhor forma de se tratar o tema. Isso se reflete na existência de diversos modelos de QVT que abordam o tema a partir de dimensões distintas.

Os objetivos geral e específicos deste trabalho, conhecer o estado da arte sobre a qualidade de vida no trabalho a partir da análise de artigos sobre o tema publicados no período de 2016 a 2021 e identificar as características metodológicas utilizadas, os modelos de QVT adotados e o público envolvido nos estudos, foram alcançados.

Os resultados da análise dos artigos evidenciam que houve variedade de modelos de QVT utilizados, com os modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975) e Limongi-França (1996) aparecendo em mais de uma publicação. Os modelos de Westley (1979), Werther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983) descritos neste trabalho não foram utilizados em nenhum dos trabalhos analisados, o que não significa que esses modelos não sejam mais relevantes, apenas não atendiam aos objetivos almejados nos trabalhos analisados.

Em quatro dos trabalhos analisados a relação entre QVT e vínculos organizacionais foi pesquisada e foi possível observar que existem relações, mesmo que fracas, entre as percepções de QVT e os vínculos organizacionais.

Observou-se que a maioria dos estudos foi feita em instituições públicas. Também ficou evidente que o setor terciário da economia foi objeto de todas as investigações. Acredita-se ser importante a ampliação do espectro de setores da economia e de categorias profissionais que são objeto de estudo sobre QVT.

Para novos estudos sugere-se que o escopo da pesquisa seja ampliado, incluindo-se outros periódicos e anais para que se tenha uma compreensão mais ampla sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato Francisco Rodrigues. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades/USP, 2012. Disponível em: <https://docplayer.com.br/15831970-Qualidade-de-vida-definicao-conceitos-e-interfaces-com-outras-areas-de-pesquisa.html>. Acesso em 11 de agosto de 2021.

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C. Deficiência, trabalho e qualidade de vida: reflexões e desafios sobre o ambiente laboral de uma IES mineira. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 45, 2021, on-line. **Anais eletrônicos [...]** On-line: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/cae82d4350cc23aca7fc9ae38dab38ab.pdf>. Acesso em: 12 de abril de 2022.

ANDRADE, L. B. L.; LAAT, E. F.; STEFANO, S. R. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento com a carreira de diretores de escolas públicas. **Revista de ciência administrativa**, Curitiba, v. 17, n. 1, p. 54-83, jan/abr 2018. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2385/982>. Acesso em: 23 de março de 2022.

ARAÚJO, T. R. P. P.; SOUZA, F. J. B.; LIMA, V. F. S. C., FARIA, E. O. Psicodinâmica do trabalho e qualidade de vida no trabalho (QVT): duas faces da mesma moeda? pesquisa-ação em uma organização do governo brasileiro. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 40, 2016, Costa do Sauípe. **Anais eletrônicos [...]** Costa do Sauípe: ANPAD, 2016. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE2OTU=. Acesso em: 25 de março de 2022.

BARROS, S. P. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, São Paulo, v. 15, ed. 1, p. 17-32, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/49619>. Acesso em: 19 ago. 2021

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FEITOSA, T. V. N.; COSTA NETO, O. F.; PINTO, F. R.; PINHEIRO, V. S.; DO VALE, M. S. Percepções de qualidade de vida no trabalho e consciência ecológica em condições extremas. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E*

PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 40, 2016, Costa do Sauípe. **Anais eletrônicos [...] Costa do Sauípe: ANPAD, 2016. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE2OTc=. Acesso em: 25 de março de 2016.**

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) — uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 23, n. 4, p.29-38, out/dez 1988. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/179990/166564>. Acesso em: 11 de agosto de 2021.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GALVÃO, L. L. C.; FERREIRA, C. A. A.; COSTA, M. S. S. Qualidade de vida no teletrabalho: percepções de mulheres de um Instituto federal de Minas Gerais. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 45, 2021, on-line. **Anais eletrônicos [...] On-line: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/dccab9bd9e0b69c49302025efdf19702.pdf>. Acesso em: 25 de março de 2022.**

GIL, A. C. Pesquisa Social. *In: GIL, A.C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GUNDLACH, G. N.; MEDEIROS, I. B. O. Saúde e bem-estar do trabalhador bancário: um estudo em agência gaúcha da Caixa Econômica Federal durante a pandemia de COVID-19. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 45, 2021, on-line. **Anais eletrônicos [...] On-line: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/353de26971b93af88da102641069b440.pdf>. Acesso em: 25 de março de 2022.**

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 23, p. 317-344, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/59511/44598>. Acesso em: 25 de março de 2022.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, ed. 1, p. 151-61, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/?lang=pt>. Acesso em: 19 ago. 2021

MARQUES, A. L.; BORGES, R.; REIS, I. C. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Revista de administração pública**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, p 41-58, jan/fev 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/58599/57059>. acesso em 23 de março de 2022.

MENDONÇA, C. H.; VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 40, 2016, Costa do Sauípe. **Anais eletrônicos [...]** Costa do Sauípe: ANPAD, 2016. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE2OTg=. Acesso em: 23 de março de 2022.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O; SANTOS, M. G. Influências dos vínculos comprometimento e entrincheiramento organizacional na qualidade de vida no trabalho. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 40, 2016, Costa do Sauípe. **Anais eletrônicos [...]** Costa do Sauípe: ANPAD, 2016. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE3Njc=. Acesso em: 23 de março de 2022.

PAULA, M. V.; MARQUES, A. L.; Avaliando os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino de Minas Gerais. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 40, 2016, Costa do Sauípe. **Anais eletrônicos [...]** Costa do Sauípe: ANPAD, 2016. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE2OTY=. Acesso em 23 de março de 2022.

PRACIDELLI, Flavia; ROSSLER, João Henrique. Análise crítica do modelo BPSO-96 de QVT a partir da teoria da atividade de A. N. Leontiev. **Semin., Ciênc. Soc. Hum.**, Londrina, v. 39, n. 2, p. 181-196, dez. 2018. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 de março de 2022.

OLIVEIRA, L. M. S.; VASCONCELOS, R. S. T. Qualidade de vida no serviço público: adesão à Agenda Ambiental da Administração Pública em instituições federais de ensino superior. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 44, 2020, on-line. **Anais eletrônicos [...]** On-line: ANPAD, 2020. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjkwODQ=. Acesso em: 12 de abril de 2022.

OLIVEIRA, M. A. M.; PANJOTA, M. J.; LOPES, A. V.; MIRANDA, O. R. Qualidade de vida no teletrabalho obrigatório em organizações públicas: preditores individuais. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 45, 2021, on-line. **Anais eletrônicos [...]** On-line: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/4afd521d77158e02aed37e2274b90c9c.pdf>. Acesso em 23 de março de 2022.

PASCHOAL, T.; SILVA, P. M.; DEMO, G.; FOGAÇA, N.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho e bem-estar no trabalho de professores. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 45, 2021, on-line. **Anais eletrônicos [...]** On-line: ANPAD,

2021. Disponível em:
<http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/2ac2406e835bd49c70469acae337d292.pdf>. Acesso em 25 de março de 2022.

PASSOS, M. D. C.; ROWE, D. E. O.; OLIVEIRA, A. M. B. Percepção dos servidores técnico-administrativos acerca da qualidade de vida no trabalho em duas instituições federais de ensino. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 40, 2016, Costa do Sauípe. **Anais eletrônicos [...]** Costa do Sauípe: ANPAD, 2016. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE3Mzg=. Acesso em: 25 de março de 2022.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário**. Vilarta R, Gutierrez GL, Monteiro MI, Orgs. *Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI*. Campinas: Ipes, 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.. Motivação e trabalho: análise do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 1, n. 2, p. 8-15, jul/dez 2009. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/453/436>. Acesso em: 12 de abril de 2022.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; DOS SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-50, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbefe/a/4jdhpVLrvjx7hwshPf8FWPC/?lang=pt>. Acesso em: 11 de agosto de 2021.

VITAL, M. S. Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: com a fala, médicos e enfermeiros da Estratégia de Saúde da Família (ESF), em Manaus. *n: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 45, 2021, on-line. **Anais eletrônicos [...]** On-line: ANPAD, 2021. Disponível em:
<http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/8b9e7ab295e87570551db122a04c6f7c.pdf>. Acesso em: 12 de abril de 2022.