

Uma análise crítica do construto Qualidade de Vida no Trabalho
Izabela Maria Rezende Taveira (UERJ) izabelataveira@gmail.com

1. Introdução

A qualidade de vida no trabalho normalmente tem sido buscada como uma forma de motivar e satisfazer as necessidades físicas, sociais e, até mesmo, espirituais das pessoas no trabalho e fora dele. Tal princípio funciona quando se analisam programas como o PIACT (Programa Internacional para o Melhoramento das Condições de Trabalho) da OIT (Organização Internacional do Trabalho) . Ao analisar, porém, a realidade da maioria das empresas, nas quais ficam velados os interesses subjacentes a índices de produtividade e qualidade, percebe-se o quanto são ignorados os princípios de tais programas. Conforme Aktouf (1996), houve vários avanços nas formas de organização do trabalho, inclusive no desenvolvimento de mecanismos sutis de manipulação que disfarçam a ainda atual concepção do ser humano como custo e recurso.

Olhar para o homem enquanto ser que produz, por meio do trabalho, a sua própria identidade, o desenvolvimento social, o prazer, as relações humanas, o desejo, a dignidade, o respeito dos outros e o sentimento de realização pessoal é uma tarefa difícil, árdua e bastante complexa. Entretanto, se o foco desse olhar não estiver nesses sentidos, que são construídos individual ou coletivamente, perde-se a possibilidade de se conhecer e compreender algo que transcende aquilo que é manifesto.

A abordagem das representações sociais pode ser uma nova teoria que venha a contribuir para uma maior aproximação dessa realidade, já que permite o diálogo entre os saberes científicos com aquele que é considerado o principal - o saber do trabalhador - privilegiando o senso comum dos trabalhadores na situação cotidiano do trabalho. Tal teoria valoriza a intersubjetividade enredada na dinâmica afetiva e social das relações eu-outro-objeto presentes nos diferentes contextos organizacionais. Entretanto tem sido pouco utilizada pela área acadêmica da psicologia social organizacional e do trabalho.

Refletir sobre a qualidade de vida no trabalho é articular os interesses diversos e contraditório presentes nos ambientes e condições de trabalho, em empresas públicas ou privadas. Tais interesses, que não se resumem aos do capital e do trabalho, mas aos relativos ao mundo subjetivo (desejos, vivências, sentimentos), aos valores, crenças, ideologias e aos interesses econômicos e políticos. De acordo com Heloani (1994), “No caso do Brasil, as políticas empresariais de programas de qualidade são caracterizadas por envolver mecanismos de controle da percepção e subjetividade para enquadrar trabalhadores mediante engrenagens que visam introjetar as normas e metas da empresa” (citado por Lacaz, 2000, p.4).

A proposta deste trabalho, portanto, é revisar e analisar criticamente recentes publicações internacionais de artigos científicos, articulando-os com alguns pressupostos teóricos que norteiam a conceituação do construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Considera-se a atividade do trabalho como matriz da atividade humana, porque o trabalho perpassa todas as práticas sociais construindo a existência humana. Estudar a qualidade de vida no trabalho é defrontar-se com a riqueza e com a complexidade da existência humana, é detectar potencialidades e é vislumbrar possibilidades de transformação das atuais formas de se conceber , em nossa sociedade, tanto o trabalho como o homem.

2. Pressupostos teóricos norteadores dos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho.

As fontes mais sólidas de indicadores de qualidade de vida no trabalho têm origem no índice de desenvolvimento humano, no índice de desenvolvimento social e no índice de condições de vida apontados por Limongi França (2004). Além disso, as outras fontes podem ser encontradas nos indicadores de Walton (1974), que têm sido os mais utilizados por pesquisadores brasileiros, e na abordagem da ergonomia da atividade de Ferreira (2008) com ênfase na QVT como modelo preventivo e não assistencialista de intervenção.

Walton (1974) tem sido o autor mais referenciado, atualmente, tanto pelos teóricos brasileiros quanto pelos internacionais. Ele foi o grande precursor nesses estudos, tendo em vista que as idéias sobre a humanização do trabalho e sobre a QVT passaram a ser popularizadas no início da década de 1970. Tal teórico apresenta uma abordagem da qualidade de vida no trabalho caracterizada por nove indicadores conceituais, que lhe permitem analisar as questões acima citadas relacionadas à qualidade de vida em geral. Os indicadores de Walton (1980) são: 1. Compensação justa e adequada, 2. Ambiente seguro com boas condições de trabalho, 3. Direitos trabalhistas garantidos e iguais para todos, 4. Uso e desenvolvimento de capacidades, 5. Oportunidade de crescimento e segurança, 6. Integração social na organização, 7. Trabalho e espaço total de vida, 8. Relevância social da vida no trabalho e 9. Participação dos empregados nas decisões que lhes afetam diretamente.

Walton afirma, segundo Davis e Newstrom (1998), que as teorias do desenvolvimento humano podem gerar critérios de QVT, citando a concepção da hierarquia das necessidades de Maslow como um exemplo. Goulart e Sampaio (2004) concordam com essa afirmativa e consideram que as duas primeiras categorias de Walton estão diretamente relacionadas com a satisfação de necessidades básicas de Maslow, enquanto, a partir da terceira categoria, o mesmo parece se referenciar às necessidades sociais criadas por esse autor. Assim, sua teoria abrange aspectos individuais e coletivos das organizações, o que talvez justifique o destaque que o seu modelo tem recebido nas pesquisas atuais, quando comparado aos demais modelos teóricos.

Wether e Davis (1983) também contribuíram para os estudos inerentes à qualidade de Vida no trabalho; entretanto o seu foco sempre fora correlacionado com os planos de cargos e carreira. Para eles, os cargos organizacionais precisariam incluir as competências dos trabalhadores de modo que, à medida que essas competências se ampliassem, os trabalhadores seriam promovidos ou remanejados para lhes facilitar a alcançar sua auto-realização. Segundo Valle e Vieira (2004), tal abordagem busca interagir tanto com os fatores organizacionais, ambientais, como comportamentais, também se articulando com a teoria motivacional de Maslow e com a de Mc Clelland no que se refere à automotivação.

Outra abordagem que também tem sido muito citada nas pesquisas é a de William Westley. (1979).“ Esse autor faz uma avaliação crítica das relações de produção advindas do modelo capitalista.” (citado por Goulart & Sampaio, 2004, p.35) Ele identifica quatro problemas que podem tornar-se empecilhos para a qualidade de vida no trabalho: o problema político, que traz como consequência a insegurança; o psicológico, que provoca a alienação; o econômico, que traz o problema da injustiça e o sociológico, que provoca a anomia. Para amenizar tais problemas, o autor sugere o enriquecimento do trabalho em nível individual e os métodos sociotécnicos para trabalhar os grupos de trabalho.

Huse e Cumings (1985) consideram a qualidade de vida no trabalho um nova filosofia que envolve pessoas, trabalho e organizações, destacando os seguintes fatores como fundamentais: preocupação com o bem-estar do trabalhador, com a eficácia organizacional e com a participação do trabalhador nas decisões e problemas da empresa. Para isso sugerem uma reavaliação do projeto de cargos, a inovação no sistema de recompensas, as melhorias no ambiente do trabalho e a participação do trabalhador propriamente dito, como os CCQS (Círculos de Controle de Qualidade). Além disso, podemos referenciar também Nadler e Lawler (1983), cuja teoria é muito parecida com a dos autores anteriormente citados. Eles se preocupam com o impacto do trabalho sobre as pessoas e sobre as organizações como também com a participação dos trabalhadores.

Para finalizar, temos também a abordagem de Hackman e Oldham (1975). Tais autores que se apóiam nos seguintes pressupostos: a significância percebida na tarefa, a responsabilidade percebida na tarefa, o conhecimento dos resultados das tarefas realizadas, a autonomia e o feedback que o trabalho ou as condições de trabalho fornecem ao indivíduo. Tal modelo permite a identificação das reações e dos sentimentos das pessoas em relação ao trabalho, por meio do conhecimento das tarefas que são realizadas pelos indivíduos, que geram motivação e satisfação no trabalho.

Uma pesquisa inovadora que muito tem a contribuir para os estudos sobre a QVT foi o estudo de Morin (2001), sobre o sentido do trabalho. Tal autora construiu sua teoria baseada em Hackman e Oldham (1976) e na concepção de sistemas sociotécnicos de Emery (1964, 1976) e Trist (1978). Os primeiros autores como já foi descrito, criaram um modelo que tenta explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores. Já os demais autores utilizados por Morin desenvolveram seu modelo baseando-se na abordagem sóciotécnica, a qual visa organizar o trabalho de tal forma que o comprometimento das pessoas seja estimulado e que o desempenho organizacional possa ser melhorado.

Além disto, o sistema sóciotécnico considera vários aspectos extrínsecos que podem afetar o comprometimento no trabalho, tais como salário, condições físicas e materiais e as regras organizacionais. Morin (2001) a partir de tais contribuições teóricas construiu um instrumento baseado no utilizado pelo grupo MOW (1987), para entender o sentido do trabalho para os estudantes de administração de Quebec e para administradores tanto de Quebec quanto da França. Os resultados mostraram os seguintes indicadores de um trabalho que tem sentido: é realizado de forma eficiente e leva a alguma coisa, é intrinsecamente satisfatório, é moralmente aceitável, é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, garante a segurança e a autonomia e mantém uma pessoa ocupada.

3. Recentes pesquisas internacionais

Pesquisas internacionais mostram as diferentes dimensões que os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho têm tomado. As buscas por publicações estrangeiras foram realizadas no site de periódicos da capes inicialmente na base de dados de resumos - Psycinfo (APA / PsycNET - American Psychological Association). O termo utilizado foi Quality life at work nos campos de títulos, resumos e ou palavras chaves entre os anos de 2000 à 2009. Do mesmo modo foram feitas buscas no mesmo formato na base de dados da Sage publications (Editora europeia). Assim este item contempla a análise de 20 publicações recentes que permitiram uma breve aproximação das

transformações e dos interesses que têm moldado o construto qualidade de vida no trabalho

Um estudo interessante encontrado foi o realizado pelos americanos Twenge e King (2004). Tais autores buscaram entender a relação entre a realização nos relacionamentos interpessoais (relações de parentesco, amizade, casamento, etc) com a realização no trabalho e o impacto sobre o bem-estar das pessoas dentro e fora do trabalho. Os pesquisadores verificaram que as pessoas consideravam que o relacionamento interpessoal é mais importante nas suas vidas do que o trabalho. Entretanto consideraram tal afirmação contraditória com o estilo americano de vida, tendo em vista que segundo eles, os americanos preferem investir suas horas no trabalho do que nos seus relacionamentos interpessoais.

Os resultados de tal pesquisa sugeriram duas implicações. A primeira que os americanos deveriam investir mais seu tempo em relacionamentos interpessoais já que eles demonstraram desejar mais qualidade de vida. A segunda sugere que somente os indivíduos que conseguem satisfazer suas necessidades intrínsecas no ambiente de trabalho é que consideram o trabalho como fonte de realização pessoal. Para estes pesquisadores, as relações interpessoais passaram a ser mais privilegiadas do que o trabalho nos EUA desde os ataques terroristas que ocorreram em 11 de setembro de 2001. Eles consideram que os americanos após tal evento passaram a repensar seus valores e o que é realmente importante na vida. Os resultados de tal pesquisa sugerem também uma aproximação das representações sobre o que é ter qualidade de vida para os americanos.

Outro estudo realizado por pesquisadores também americanos Layer, Karwowski e Furr (2008) teve como objetivo testar a hipótese de que a performance humana no trabalho dependeria das demandas cognitivas e da percepção dos trabalhadores sobre os atributos do que vem a ser QVT. Além disto, os pesquisadores buscaram compreender tal relação de acordo com as tarefas realizadas e o com tempo trabalhado. Os resultados demonstraram que o desempenho humano no trabalho é um resultado casual da combinação, mas não da correlação das demandas cognitivas e dos atributos da qualidade de vida no trabalho.

Já os pesquisadores Greenhaus, Collins, Shaw (2003) buscaram entender a relação do equilíbrio entre trabalho e família e a qualidade de vida dentro e fora do trabalho dos servidores públicos. Foram achados três indicadores relevantes para tal equilíbrio, a saber: tempo, envolvimento e satisfação. Segundo os pesquisadores quando tais indicadores funcionam conjuntamente em equilíbrio, sendo distribuídos igualmente entre família e trabalho, tendem a indicar uma melhor qualidade de vida dentro e fora do trabalho. Além disto, a pesquisa demonstrou que os indivíduos que investem mais seu tempo na família do que no trabalho tendem a ter uma melhor qualidade de vida do que aqueles que fazem o contrário. Golden (2009) também verificou que quanto mais as organizações e as famílias de seus empregados estiverem alinhadas, flexíveis e sensíveis às necessidades de ambos os lados maior será o bem-estar de ambas as partes.

Parks e Steelman (2008) conduziram uma pesquisa com o objetivo de investigar os efeitos dos programas de bem estar no trabalho nos índices de absenteísmo e de satisfação no trabalho. Os resultados revelaram que a participação em tais programas diminuem o índice de absenteísmo e aumentam os índices de satisfação no trabalho. Outra relevante estudo foi realizado por Edvardsson e Gustavsson (2003), tais estudiosos procuraram entender quais os fatores do ambiente de trabalho desejados pelos trabalhadores que influenciam a qualidade seja na prestação de serviços ou na produção industrial. Os resultados demonstraram seis expectativas que são comuns

entre os trabalhadores, a saber: ter controle sobre o próprio trabalho, ser envolvido nos processos de tomada de decisões que afetam o seu trabalho, um ambiente físico de trabalho seguro, e a habilidade de desenvolver relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Reiter (2007) buscou categorizar definições de uma vida laboral equilibrada de acordo com a estrutura ética ideológica de Forsyth (1980). Reiter tinha como objetivo esclarecer tais conceitos para que estes pudessem ser aplicados com uma maior sustentabilidade seja por profissionais ou acadêmicos. Tal autor critica muitas das definições atualmente utilizadas em função de considerá-las absolutistas, já que ditam um conceito de equilíbrio laboral como ideal para que todos sem exceções possam vir a segui-lo. Ele acredita que as definições que refletem uma perspectiva situacional e não totalitária são muito mais válidas tanto para profissionais como para os acadêmicos. Na sua concepção as definições contextualizadas oferecem a oportunidade de se explorar quais os fatores que contribuem para a manutenção de uma vida laboral equilibrada em cada grupo de pessoas, ou empresas conforme as suas especificidades. Para ele somente a partir disto é que seria possível criar balizadores para análises comparativas de programas de bem estar no trabalho.

Tais pesquisas confirmam as previsões de Walton na década de 1970 sobre quais indicadores poderiam ser utilizados para mapear a qualidade de vida no trabalho. Além disto o tempo livre para as relações interpessoais, sociais e familiares começa a ser mais valorizado, reivindicado e desejado pelas pessoas o que passa a influenciar a satisfação e a performance humana dentro do trabalho. Assim as discussões sobre o impacto da redução das horas de trabalho sobre o bem estar e produtividade começaram a se intensificar na atualidade. De acordo com Loundoun (2008) e Barnett e Gareis (2000) os conflitos humanos com o trabalho tendem a continuar existindo independente da diminuição ou não da carga horária de trabalho semanal como Masi (2000) e outros autores sugerem.

Skinner e Pocock (2000) também mostraram em sua pesquisa que a diminuição das horas trabalhadas sem a diminuição da sobrecarga de trabalho em nada alteraria a qualidade de vida no trabalho, a saúde e o bem-estar das pessoas no trabalho. Tais autores consideram que a quantidade de trabalho e a forma como o trabalho é controlado influenciam mais a QVT do que a quantidade de horas trabalhadas. Para elas como para Morin (2001) e Walton (1980) os conflitos com o trabalho remetem a questões subjetivas que podem estar atreladas ao sentido que é dado ao trabalho.

Por outro lado Reiter (2007) questiona a criação de indicadores universais de QVT já que considera que as expectativas relacionadas à QVT são particulares a cada grupo social de modo que não podem ser padronizadas ou generalizadas. Guest (2002) também contribuiu para tal questão ao fazer uma análise crítica das teorias e das pesquisas realizadas sobre a QVT até a publicação de seu artigo. Segundo ele os pesquisadores norte americanos e do norte europeu têm dominado as pesquisas o que ainda ocorre desde a sua pesquisa. Entretanto, o mesmo questiona até que ponto a QVT é uma questão relevante a ser discutidos pelos pesquisadores e pelos políticos norte americanos e europeus.

Ele considera que os psicólogos organizacionais precisam se conscientizar mais sobre a construção social sobre a QVT, tendo em vista o crescimento das pressões sociais sobre os diferentes tipos de negócio que conclamam por uma melhor QVT. Para ele tais pressões tendem a endurecer cada vez mais por meio das mudanças de atitudes dos trabalhadores que tende a produzir menos quanto mais insatisfeitos com a QVT estiverem. Cita Hochschild (1997) como referência ao afirmar que a promoção de

políticas de QVT têm como interesse o aumento do nível de comprometimento dos trabalhadores com as empresas onde trabalham .

Outra análise interessante foi a de Guest (2002). Tal autor considera que a metodologia predominante nos estudos de QVT têm sido as pesquisas quantitativas comparativas multidimensionais, tendo em vista a abrangência dos americanos em tais estudos. Não obstante, ele também verifica a utilização de observações participantes e não participantes, o uso da análise de incidentes críticos, entrevistas em grupos com familiares e com grupos de unidades de trabalhos.

4. Considerações finais

Assim, por tudo o que foi exposto, verifica-se que os pressupostos teóricos norteadores do construto QVT apresentados, não são muito diferentes em função dos mesmos abordarem questões que são totalmente sistêmicas. Alguns valorizam mais os aspectos sociais, outros mais os aspectos psicológicos - comportamentais, e outros dão destaque aos aspectos organizacionais. O modelo que parece ter mais atendido às necessidades das pesquisas relacionadas à qualidade de vida no trabalho tem sido o de Walton (1980) e a abordagem de Morin (2001) sobre o sentido do trabalho, em função de serem mais completos e generalistas.

A riqueza de tais abordagens é constatada em virtude da sua não restrição à situação do trabalho concreto. Muitos autores fixam seus estudos na questão da higiene no trabalho, o que é antiquado remetendo a época dos estudos de Taylor. Tais estudos eram focados somente no salário, na compensação, na premiação e na diminuição da jornada de trabalho visando verificar os limites da fadiga. Somente Walton (1980) conseguiu transcender tais estudos mostrando que a QVT passa também por toda uma expectativa e subjetividade voltada para as possibilidades de crescimento, para o uso e desenvolvimento das capacidades, para a integração social, para o uso do tempo para outras atividades além do trabalho, para a participação nas tomadas de decisões ou seja, para toda uma auto-estima do trabalhador.

Além disso, ele inova mostrando a importância da imagem da organização para os funcionários que dela fazem parte como também para a comunidade que a rodeia. Por último, ele se destaca mostrando que a saúde e o bem-estar não significam somente a ausência de doença, mas sim toda uma possibilidade de afirmação do ser com todas as suas potencialidades. Entretanto, verifica-se a necessidade de se articular o modelo de Walton (1974) com o de Hachman e Oldhan (1975), uma vez que esses últimos autores não deram a devida atenção aos vários fatores analisados por Walton, tendo-se restringido à análise do trabalho.

Além disso, o modelo de avaliação de Hachman e Oldhan (1975), parece estar mais voltado para a avaliação da produtividade por meio da tarefa do que para a avaliação da QVT propriamente dita, o que parece mais uma regressão do que evolução quando comparado ao modelo de Walton (1980), que frisa a subjetividade, ao invés da operacionalização da tarefa e da produtividade . A QVT pode estar ligada ou não à produção, pois uma empresa pode ter uma alta produção e não ter QVT, não há uma relação de causa e efeito. Contudo, se uma empresa não investir em QVT, fatalmente serão criadas lacunas que vão interferir a médio ou a longo prazo na produtividade. Por outro lado, se a empresa investir em QVT, não quer dizer também que a empresa terá uma produtividade proporcional ao investimento .

Isso justifica o porquê que, na maioria das vezes, as empresas têm uma maior produtividade quando elas estabelecem altas estratégias de controle. As pessoas acabam produzindo muito com o medo de serem demitidas ou de sofrerem retaliações, o que

mostra uma série de instâncias presentes. Assim pode-se perceber que antes os estudos de QVT estavam voltados para produtividade e incentivo, e a partir de Walton os estudos começaram a se voltar também para a subjetividade como uma forma de intermediação.

O ideal seria a possibilidade de se articularem as duas teorias visando avaliar a QVT e seus impactos sobre a produtividade. Por tudo que foi exposto, podemos articular aos pressupostos do Walton (1980) à concepção de Morin (2001) sobre o sentido do trabalho a qual utiliza as concepções Hachman e Oldhan (1975) nos seus estudos. Acreditamos que a ergonomia da atividade tem a contribuir tanto quanto as concepções teóricas supracitadas para o entendimento da QVT, discordando de Ferreira (2008), quando este tentar colocar tal teoria em um lugar de supremacia sobre as demais. Através dos autores mencionados sugere-se que a qualidade de vida no trabalho se correlaciona diretamente com o sentido que é dado ao trabalho seja individualmente ou coletivamente, o que está atrelado às questões subjetivas anteriormente expostas.

Já os recentes estudos internacionais mostra o quanto que a QVT tem sido questionada nas suas diversas concepções. Os estudos não conseguem responder de quem é a responsabilidade sobre a QVT do estado, do indivíduo, da empresas, da família ou da comunidade? Na perspectiva dos pesquisadores americanos verificamos que a responsabilidade é do indivíduo. Por outro lado vemos os profissionais da área de RH forçando as empresas a tomarem iniciativas para reterem seus funcionários que remetem a ações de QVT. Na Europa existem iniciativas dos governos tentando legislar tal questão, as quais parecem ter se tornado urgentes mediante a crise financeira internacional atual que afetou diretamente a segurança dos postos de trabalho e acirrou os problemas com o desemprego e com a discriminação de imigrantes que ocupam postos de trabalho europeus .

As pesquisas confirmam que investir em QVT gera resultados na eficácia e no bem estar organizacional e individual. Entretanto os efeitos positivos do bem-estar parecem poder ser entendidos somente através da análise do sentido que é dado ao trabalho isoladamente. Verifica-se a necessidade de se estender os estudos sobre a qualidade de vida fora do trabalho para compreende-la amplamente também dentro do trabalho, já que parece impossível desassociar tais conceitos conforme os resultados das pesquisas mencionadas. Além disto, os valores, as expectativas e as crenças sobre a qualidade de vida dentro ou fora do trabalho também se diferenciam em cada grupo social

Para finalizar sugere-se uma nova perspectiva sobre tal construto, pois este é moldado no cotidiano das relações sociais, individualmente, grupalmente e organizacionalmente. A QVT é influenciada pelas práticas organizacionais e pelos meios de comunicação que facilitam a construção do senso comum sobre tal construto. Assim diferentes pessoas, grupos e organizações podem possuir representações sobre a QVT discrepantes ou similares, tendo em vista a singularidade de cada realidade psicossocial .

Assim mediante tal complexidade verifica-se a necessidade de emergir estudos inter , trans e multidisciplinares que possam contribuir de modo mais sustentável para a compreensão e intervenção na QVT. Os estudos mostram que existem diferentes concepções sobre a QVT e que tal conceito precisa entendido a partir do ponto de vista de cada grupo social, tendo em vista que enquanto objeto de pesquisa, tal campo de estudo pode ser representado de diferentes formas por diferentes sujeitos. Além disto esta revisão bibliográfica mostra como que tal construto encontra-se solidificado pelo universo reificado da ciência, ou seja somente pelo saber dos especialistas ou pesquisadores da área de gestão de pessoas. Faltam pesquisas que procurem se

aproximar do universo consensual dos trabalhadores, ou seja, do pensamento compartilhado já existente entre eles , do senso comum de tais atores que moldam o saber popular e conseqüentemente as expectativas e as atitudes sobre a QVT.

Referências

- AKTOUF ,O. A administração entre a tradição e a renovação. São Paulo : Atlas, 1996.
- BARNETT R. C & GAREIS, C. K. Reduced- Hours Employment: the relationship between difficulty of trade-offs and quality of life. *Work and occupations* . v. 27 n.2 p.168-187, may 2000.
- CAPONI ,S. George Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud . *História, Ciências e saúde* – Manguinhos , v. IV, n.2, p. 287-307 , jul-out. 1997
- DAVIS, K; NEWSTRON; *Comportamento humano no trabalho*. São Paulo: Pioneira, 1998.
- EDVARDSSON, B. & GUSTAVSSON, B. Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development. *Managing Service Quality*. v.13, n.2 p. 148-163, 2003.
- EMERY,F. *Report on the Hunsfoss Project*. London: Tavistock, 1964. (Tavistock documents)
- _____ *Future we are in* . Leiden : Martinus Nijhoff,1976.
- FERREIRA, M.C A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.11,,1,PP.83-99, 2008.
- FORSYTH, D. R. A taxonomy of ethical ideologies . *Journals of personality and social psychology*, v. 39, p. 175-184, 1980.
- GOULART, Íris & SAMPAIO, Jäder (coord). *Psicologia do trabalho e gestão de Recursos Humanos: Estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.
- GREENHAUS, J.H; COLLINS M. K. & SHAW J. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior* v. 63 p. 510-531, 2003.
- GUEST, D.E Perspectives on the study of work-life balance. *Social sciences information*. v.41 n.2 ,p. 255-279, 2002.
- HACKMAN, J., & OLDHAN, G. Development of job diagnostic survey. *Journal of applied Psychology* , v. 60 , n.2, p. 159-170, 1975
- _____ Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational behavior and human performance* . v 16 , p.250-279 , 1976

- HELOANI, R. *A organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar*. São Paulo: Cortez, 1996.
- HOCHSCHILD, J. *The Time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Henry Holt and Co. 1997.
- HUSE, E. & CUMMINGS, T. *Organization development and change*. St. Paul: West Publishing Company, 1985
- LACAZ, F. A C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência, saúde coletiva* vol 5 n1 , p.151-161. Rio de Janeiro 2000
- LAYER, K. J; KARWOWSKI, W. & FURR, A. . The effect cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments . *International Journal of industrial ergonomics*, v. xxx , p. 1-9, 2008.
- LIMONGI-FRANÇA, A. *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pos-industrial*. São Paulo; Atlas, 2004.
- LOUDOUN, R. Balancing shiftwork and life outside work: do 12 –h shifts make a difference? *Applied ergonomics*. v. 39, p.572-579, 2008.
- MASI, D. *O ócio criativo*. 3.ed, Rio de Janeiro: Sextante ,2000.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. *RAE – Revista de administração de empresas*.v. 41 n.3, p.08-19, Jul /Set, 2001.
- _____The meaning of work in modern times. In:10 th World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil, August 20 th, 2004.
- MOW - Meaning of work international research team . The meaning of working. London: Academic `Press, 1987
- NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions.*Organization Dynamics*, New York, v. 1, n. 11, p. 20-30, Winter/1983.
- PARK, M.K & STEELMAN. Organizational Wellness Programs: A Meta – analysis. *Jornaul of occupational health psychology*. v.13, n1, 58-68, 2008
- REITER , N. Work life balance: What do you mean? The ethical ideology underpinning appropriate application . *The journal of applied behavioral science*. v 43, n.2, p. 273-294, June 2007.
- RIFKIN, J. *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós Iberica, 199. Originalmente publicado em inglês em 1994.

RODRIGUES, M. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petropolis: Vozes, 1999.

SAMPAIO, J. (Org) *Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SKINNER, N.& POCOCK, B. Work-life conflict: Is work time or work overload more importante ? *Asia Pacific Journal of human resources*.v. 46. n 3, p.303-315.

TRIST,E. *Adapting to a changing world*. Labour Gazette, v.78, p. 14-20, 1978.

TWENG, M. J, KING. A good life is a personal life: Relationship fulfillment and work fulfillment in judgments of life quality. *Journal of research in personality* , n 39 , pg. 336-353 , 2005.

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

_____. Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. May-June p. 12- 16 , 1974

_____. Quality of work life activities: a research agenda .. *Professional psychology* . June v. 11 n. 3, p. : 484-493, 1980.

WERTHER, W. B. & DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw–Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, v. 32, n. 2, p. 113- 123, 1979.