

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

DENIS ALMEIDA DA SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: METASSÍNTESE DAS PRODUÇÕES  
ACADÊMICAS BRASILEIRAS

Maceió, AL  
2019

DENIS ALMEIDA DA SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: METASSÍNTESE DAS PRODUÇÕES  
ACADÊMICAS BRASILEIRAS

Dissertação de Mestrado de Denis Almeida da Silva apresentada junto ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Alagoas, como requisito à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Adélia Augusta Souto de Oliveira.

Maceió, AL  
2019

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois só Ele sabe todos os ardores e sabores passados ao longo dos últimos anos e como Ele me fortaleceu a continuar neste desafio, como é bom tê-Lo.

À minha orientadora, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Adélia Augusta Souto de Oliveira, por sua paciência, desde a graduação, confiou e se disponibilizou para esta conquista. Sou muito grato por suas contribuições que me ensinaram e me ensinam muito.

À minha esposa, Iasnaya, que foi como uma coluna forte neste processo, ao ponto de me constranger por seu amor e sua dedicação. Somente ela conheceu as angústias para se vencer as barreiras, somente ela sabia que eu poderia chegar mais longe. Obrigado por sua cumplicidade, por sua parceria. Amo você.

À minha família, que perto ou longe, sempre está torcendo por mim.

À minha igreja, Igreja do Nazareno em Teresina, que entendeu o desafio e me apoiou, tanto no encorajamento, como em orações.

Aos meus amigos, que também torcem por mim, em especial, ao Luiz Cláudio que sempre teve uma atenção especial a mim, como de um irmão.

À querida Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cristina C. Azevedo, por sua atenção e dedicação às nossas conversas sobre diversos temas, inclusive Psicologia; por suas contribuições no desenvolvimento desta pesquisa.

À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Adriana Alvarenga Marques, pela disponibilidade em avaliar esta pesquisa.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação, pelo compromisso e pelo amor visível em compartilhar saberes.

Agradeço à Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Susane Vasconcelos Zanotti, pela disponibilidade em representar minha orientadora na defesa deste trabalho, presidindo a banca examinadora.

À Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – UFAL e Colegiado, pelo empenho e desejo do melhor para o Programa.

Aos colegas de turma de mestrado, que sempre enriqueceram as discussões dentro e fora das salas de aulas.

Agradeço a todos que, de alguma forma, me apoiaram e torceram por mim durante este percurso.

## RESUMO

O trabalho, como principal modo de produção social, desempenha um papel histórico e cultural no processo de saúde e doença. O adoecimento e sofrimento dos trabalhadores devem ser entendidos como expressões de uma relação institucional, não sendo, portanto, um sintoma individual. Nesse sentido, a Psicologia que se constitui a partir das organizações tem se proposto a pensar e atuar justamente nessa relação considerada indissociável entre trabalho, sofrimento e as possibilidades de se promover a saúde nesse contexto. Este estudo pretende compreender o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em teses e dissertações, por meio do banco de dados da CAPES. Para tanto, a metassíntese realiza cinco etapas: exploração, cruzamento, refinamento, descrição e interpretação. Os resultados da fase da exploração permitiram a partir da aproximação ao Banco de Dados (BD) *on-line* da CAPES, com a busca pelos descritores: Qualidade de Vida no Trabalho (725 produções), Qualidade de Vida do Trabalho (15 produções) e Qualidade de Vida Profissional (17 produções) e a criação e catalogação do BD próprio; a fase do cruzamento intradescritor permitiu a exclusão de produções duplicadas para garantir consistências nos resultados (737 produções); a fase do refinamento permitiu identificar a relação com a temática, pela análise dos títulos, resumos e palavras-chave, respectivamente (559 produções); a quarta fase descreveu todas as produções quanto ao grau: teses (55) e dissertações (504), a seriação histórica (1989 a 2016), os programas de pós-graduações envolvidos (107) e identifica o Programa que mais produziu (Administração com 31,13% de produções), a procedência institucional (UFSC com 40 produções) e a disposição geográfica (regiões Sul e Sudeste lideram). Identificou-se, nos Programas de Pós-Graduação em Psicologia, 65 produções, sendo teses (15) e dissertações (55). A interpretação privilegiou 17 dissertações, que apresentavam, de modo explícito, no Sumário, um Capítulo de discussão conceitual sobre QVT. Podemos afirmar que, no campo da Psicologia, os autores buscam superar as dificuldades de imprecisões e dissensos conceituais. As principais divergências estão relacionadas ao olhar da organização que priorize o trabalhador. No entanto, destaca-se que as dissertações evidenciaram um consenso quanto ao ano de 1960, data de início do uso do termo. A delimitação conceitual reside na definição de QVT como a busca do diálogo satisfatório do trinômio indivíduo-trabalho-organização. O movimento histórico do conceito pode ser evidenciado, desde uma concepção ligada, prioritariamente, à produtividade a partir da Primeira Guerra (1914-1918), passando, a partir da década de 1950, pela concepção da satisfação dos trabalhadores combinada com a produtividade, sendo impulsionada por teorias, incluindo às motivacionais. E hoje podemos considerar que a humanização do trabalho é o que tange as principais discussões sobre o conceito de QVT. Vimos as palavras bem-estar, satisfação, saúde, segurança, motivação do trabalhador, remuneração justa, condições de trabalho, participação, produtividade nas diversas configurações de QVT. Vimos ainda, os seguintes autores de referência: Elton Mayo, Eric Trist, Maslow, Walton, Herzberg, Hackman, Oldham, Westley, Nadler, Lawler, Werther, Davis, Huse, Cummings, Dejours, McGregor. Dentre os contemporâneos brasileiros: Ferreira, Limongi-França, e Mendes. Conclui-se que os conceitos estão em constante construção, em processo evolutivo e criativo, pois o cotidiano do trabalho está sempre em movimento e em transformação.

**Palavras-chave:** Metassíntese; Qualidade Vida no Trabalho; Saúde do Trabalhador.

## ABSTRACT

Work, as the main mode of social production, plays a historical and cultural role in the process of health and illness. The sickness and suffering of the workers must be understood as expressions of an institutional relation, and is therefore not an individual symptom. In this sense, the Psychology that is constituted from the organizations has been proposed to think and act precisely in this relation considered inseparable between work, suffering and the possibilities to promote health in that context. This study intends to understand the concept of Quality of Life at Work (QVT) in theses and dissertations, through the CAPES database. For this, the metaanalysis performs five stages: exploration, crossing, refinement, description and interpretation. The results of the exploration phase allowed for the CAPES on-line database (BD), with the search for descriptors: Quality of Life at Work (725 productions), Quality of Life at Work (15 productions) and Quality of Professional Life (17 productions) and the creation and cataloging of the own DB; the intraday crossing phase allowed the exclusion of duplicate productions to guarantee consistency in the results (737 productions); the refinement phase allowed to identify the relationship with the subject, by analyzing the titles, abstracts and keywords, respectively (559 productions); the fourth phase described all the productions as to the degree: theses (55) and dissertations (504), the historical seriation (1989 to 2016), the postgraduate programs involved (107) and identifies the Program that produced the most 31,13% of productions), institutional origin (UFSC with 40 productions) and geographic distribution (South and Southeast regions lead). It was identified, in the Graduate Programs in Psychology, 65 productions, being theses (15) and dissertations (55). The interpretation privileged 17 dissertations, which explicitly presented in the Summary, a Chapter of conceptual discussion about QWL. We can affirm that, in the field of Psychology, the authors seek to overcome the difficulties of conceptual inaccuracies and dissensions. The main divergences are related to the way the organization looks at the worker. However, it is noteworthy that the dissertations evidenced a consensus regarding the date of beginning of the use of the term, in the year of 1960. The meaning of the conceptual delimitation lies in the definition of QWL as the search for the satisfactory dialogue of the trinomial individual-work-organization. The historical movement of the concept goes from a conception linked to productivity from the First War (1914-1918), starting from the 1950s, with the concept of worker satisfaction combined with productivity, driven by theories, including motivational ones. And today we can consider that the humanization of work is what concerns the main discussions about the concept of QWL. We have seen the words welfare, satisfaction, health, safety, worker motivation, just pay, working conditions, participation, productivity in the various QVT settings. We have also seen the following reference authors: Elton Mayo, Eric Trist, Maslow, Walton, Herzberg, Hackman, Oldham, Westley, Nadler, Lawler, Werther, Davis, Huse, Cummings, Dejours, McGregor. Among the Brazilian contemporaries: Ferreira, Limongi-França, and Mendes. It is concluded that the concepts are constantly in construction, in an evolutionary and creative process, since the daily work is always in movement and in transformation.

**Keywords:** Metanalysis; Quality of Life at Work; Worker's health.

## **LISTA DE QUADROS**

- Quadro 01 - Indicadores críticos sobre a relação trabalhador/trabalho.
- Quadro 02 - Fatores que estão na gênese das vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho.
- Quadro 03 - Principais fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho.
- Quadro 04 - Composição de um projeto de pesquisa do tipo metassíntese qualitativa.
- Quadro 05 - Quantitativo dos três descritores principais.
- Quadro 06 - Exemplo do procedimento da fase do cruzamento.
- Quadro 07 - Quantitativo dos três descritores principais após cruzamento intradescritor.
- Quadro 08 - Quantitativo dos três descritores principais após refinamento.
- Quadro 09 - Programas de pós-graduação envolvidos com a temática QVT.
- Quadro 10 - Programas de pós-graduação envolvidos com a temática QVT - Psicologia.
- Quadro 11 - Quantitativo das titulações das produções pesquisadas.
- Quadro 12 - Quantitativo das titulações das produções pesquisadas - Psicologia.
- Quadro 13 - Quantitativo das IES envolvidas na temática QVT.
- Quadro 14 - Quantitativo das IES envolvidas na temática QVT - Psicologia.
- Quadro 15 – Conceito de QVT por Nadler e Lawler (1983).
- Quadro 16 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Rodrigues (2006).
- Quadro 17 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Deus (2006).
- Quadro 18 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Soares (2008).
- Quadro 19 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Brusiqueze (2009).
- Quadro 20 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Rohde (2012).
- Quadro 21 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Oliveira (2013).
- Quadro 22 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Coelho (2014).
- Quadro 23 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Carmo (2014).

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 - Sérição histórica das teses e dissertações de 1989 a 2016.

Gráfico 2 - Sérição histórica das teses e dissertações de 1999 a 2016 - Psicologia.

Gráfico 3 - Histograma do quantitativo de publicações por ano.

Gráfico 4 - Histograma do quantitativo de publicações por ano - Psicologia.

Gráfico 5 - Percentual das titulações envolvidas na temática QVT.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Fluxo do processo das fases de desenvolvimento – completo

Figura 2 - Ampliação do fluxo do processo das fases de desenvolvimento - Fase 1 e Fase 2

Figura 3 - Ampliação do fluxo do processo das fases de desenvolvimento - Fase 3, Fase 4 e Fase 5

Figura 04 – Sumário **da dissertação de** Thiago Lopes Carneiro

Figura 05 – Sumário **da dissertação de** Vânia Maria Mayer

Figura 06 – Sumário **da dissertação de** Livia Carolina Fernandes

Figura 07 – Nuvem de Palavras



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. MÉTODO.....	20
2.1. Procedimentos em Metassíntese - Fases de Desenvolvimento.....	25
2.2. Procedimentos utilizados.....	27
2.3. Exploração.....	30
2.4. Cruzamento.....	32
2.5. Refinamento.....	34
3. DESCRIÇÃO.....	36
3.1. Os Programas de Pós-Graduação.....	36
3.2. Seriação Histórica.....	41
3.3. Titulação ou Grau.....	43
3.4. As Instituições de Ensino Superior (IES).....	44
4. INTERPRETAÇÃO.....	47
4.1. O que os autores afirmam sobre o conceito de QVT.....	49
5. CONCLUSÃO.....	92
6. REFERÊNCIAS.....	95
7. APÊNDICES.....	111

## 1. INTRODUÇÃO

Ao tratar sobre a temática que envolve trabalho, é inevitável não pensar sobre a sua indissociabilidade com o ser humano. Um está ligado indissolivelmente ao outro no binômio: trabalho/ser humano e/ou ser humano/trabalho. O trabalho a qual se refere aqui, é todo tipo de ação em prol de um objetivo, exemplo: organizar a cama ao acordar, uma ação em favor de um objetivo, a organização da cama. Essa atividade facilmente ganhou o mercado e agora pessoas que não querem ou não podem organizar sua própria cama, pode pagar para outras pessoas fazerem essa ação. No entanto, as diversas formas nas quais se realizaram essa “união” do binômio, levantam muitas aspirações sobre estudos e aplicações de novas práticas mais assertivas para que essa “união” seja cada vez melhor. As estatísticas abaixo mostram que há muito a percorrer.

Em 2006, segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostra que 8,4 milhões de pessoas estavam em busca de um novo emprego, em virtude da insatisfação com o emprego atual (FERREIRA, 2011). O relatório disponibilizado no ano de 2013, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), aponta que 160 milhões de pessoas têm sofrido de doenças não letais pela causa da relação com trabalho e 2,02 milhões de pessoas morrem a cada ano por essa mesma causa (FIGUEIRA, 2014). Em fevereiro de 2012 a Revista Época Negócios (digital) publicou a seguinte matéria: “Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016”. Com o subtítulo: “OMS alerta que, até 2020, este mal será a doença mais incapacitante do mundo”. Em 2016, 37,8% das licenças de todo ano foram motivadas por transtornos mentais e de comportamento, tais como: transtornos mentais relacionados ao consumo de entorpecentes, que podem ser qualquer substância natural ou sintética que provocam alterações físicas e psíquicas; estresses; ansiedades; transtornos bipolares; esquizofrenia; além da própria depressão (GLOBO, 2017).

Segundo Ferreira (2017), aponta que o capitalismo atual, como é proposto, torna-se um dos causadores de tais males, pois com o “corre-corre” em busca de produtividade e lucros os que realizam as atividades de trabalho sofrem por não haver atenção a sua integridade, ocorrendo até a morte.

O modelo de produção capitalista demanda, imperativamente, o aumento de produtividade atrelado aos padrões de eficiência e eficácia. Ao mesmo tempo, trabalhadores e trabalhadoras de todos lugares do mundo vivenciam e sofrem com as doenças relacionadas ao trabalho, suicídios, além do esfacelamento das relações sociais e perda do sentido humano do trabalho (FERREIRA, 2017, p.157).

Cada vez mais é notório o sofrimento de trabalhadores que se ausentam por não terem condições psíquicas de trabalho, quando não se ausentam fisicamente, se ausentam mentalmente, podendo acarretar acidentes de trabalhos com efeitos de amputações e/ou perda da própria vida, acarretando também uma rotatividade de trabalhadores que possivelmente entrarão em mais uma estatística triste. Ferreira (2011) apresenta indicadores críticos sobre os trabalhadores, conforme é descrito no quadro abaixo:

**Quadro 01 - Indicadores críticos sobre a relação trabalhador/trabalho.**

Absenteísmo Crônico	Invade o cotidiano de trabalho, superando taxas administráveis e agravando as condições daqueles que permanecem trabalhando em virtude, sobretudo, do aumento da carga de trabalho; paradoxalmente, em muitos casos se ausentar sistematicamente do trabalho termina funcionando, para alguns trabalhadores, como estratégia de preservar a própria saúde mental e física.
Presenteísmo contumaz	Avesso do absenteísmo, fortemente presente nas organizações, que se expressa por falta de engajamento efetivo na execução das tarefas, desmotivação dos trabalhadores, baixa produtividade, falta de iniciativa, indisposição e postura do tipo “corpo presente e espírito ausente”.
Acidentes de trabalho	Crescem sem cessar nas organizações e que produzem uma gama de efeitos nocivos: mutilação de vidas, geração de incapacidades temporárias e permanentes, afastamentos das atividades laborais, aposentadorias precoces; o custo individual, coletivo, social, empresarial e estatal dos acidentes é, no caso brasileiro, colossal, embora, sua avaliação e medidas necessitem ser aprimoradas.
Doenças do trabalho e licenças-saúde	Se multiplicam e desenham um perfil epidemiológico que fortalece o nexo com os contextos de trabalho nos quais os acometidos estão ou estavam inseridos, merecendo destaque: a epidemia dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort), que se tornou um problema de saúde pública em diversos países ocidentais.
Rotatividade de trabalhadores nas organizações	Em virtude do efeito combinado de diversos fatores (ex. precarização das relações e condições de trabalho, baixos salários), transforma os trabalhadores em nômades que perambulam por organizações e estas, por sua vez, fundamentam seus modelos de gestão do trabalho com base na rotatividade sistêmica.

Fonte: Ferreira, 2011.

Ferreira (2015) destaca algumas mudanças acontecidas nas últimas décadas que interferem diretamente na relação do trabalhador com o trabalho e a organização e vice-versa. Dentre essas mudanças estão as novas tecnologias e sua automação, que vêm alterar as normas de trabalho e os papéis do trabalhador; as relações de comércio nacionais e internacionais de forma mais facilitada; os aspectos jurídicos, regulam as relações de trabalho e o próprio processo produtivo; o formato de uma nova gestão e na gerência de tempo e de produtividade. Ferreira (2011) também apresenta oito características sobre o curso das transformações do trabalho, corroborando com tais mudanças citadas,

As transformações em curso se caracterizam por: interdependência dos mercados; aceleração das inovações tecnológicas (no âmbito da microeletrônica, da microbiologia e das energias nuclear e ecológica); redução do ciclo de vida das mercadorias; mundialização da produção, da distribuição e do consumo; redes globais de comunicação e informação; crescente conhecimento científico e tecnológico agregados à produção; redimensionamento das corporações, empresas lights e enxutas (downsizing), fato esse evidenciado pela última crise econômica mundial entre 2007 e 2010; crescente terceirização de serviços e do trabalho autônomo (FERREIRA, 2011,p.45).

Com os dados apresentados, com os destaques críticos apontados pelos autores, questiona-se: será que o trabalho é nocivo ao trabalhador? Será ele um mal necessário? Será que esses apontamentos fortalecem o estigma a respeito do trabalho, em que este é consequência de algo ruim, ao ponto de frases serem formadas e se tornarem ditos populares, como: “matar um leão por dia”; evoluindo para: “matando um leão por dia e amarrando o outro para o dia seguinte”? Silva (2009) diz que essas expressões são símbolos da luta diária, dos objetivos difíceis e contínuos do trabalho. Frases como essas ecoam em indivíduos em desenvolvimento cognitivo e tais frases farão parte de seu contexto social que possivelmente se reproduzirão. E neste momento também se indaga: como será para esse indivíduo em processo de aprendizagem ao chegar à fase de ser também um trabalhador?

Serão as mudanças citadas nocivas ao trabalhador? E as formas de trabalho durante a história, não foram também prejudiciais? Santos (2012) e Ferreira (2013) apresentam a divisão dos sistemas ou regimes de trabalho ao longo da história e por meio de cada um dos cinco regimes apresentados a seguir, foram destacados elementos históricos que ajudam a compreender a evolução do trabalho.

- (a) O trabalho primitivo - em que as comunidades primitivas se utilizavam de recursos arcaicos para alimentar-se e abrigar-se para combater seus inimigos. As relações do trabalho eram simples, o trabalho não possuía muitas variações, não ficava colheita ou outra produção excedente em prol de alguém em particular e na sua evolução havia intercâmbio de mercadorias entre tribos. Algumas das relações de trabalho indígenas eram, e, em alguns casos ainda são a provisão alimentar, sendo a responsabilidade do homem a caça de animais selvagens, podendo não voltar para suas famílias por motivo de morte;
- (b) O regime de trabalho escravo - em que as relações de poder são aproveitadas e os mais fortes submetem-se aos mais fracos para que sirvam a seu favor. Surge na Mesopotâmia e no Egito por volta de 3000 a.C., mas são os gregos e romanos os que fazem maior uso do regime. Não é difícil de compreender os malefícios desse regime, onde milhares de escravos trabalhavam em situações desumanas, de tortura e morte;

- (c) O regime de trabalho feudal - em que, com o passar dos séculos, a escravidão perde sua força e nasce uma nova proposta das relações de trabalho, os servos eram agora semi-livres, o pagamento e benefícios por serviço prestado dentro das terras do senhor feudal,

A função de cada um na sociedade era bem definida o servo em geral trabalha com trabalhos braçais, o clero cuidava da espiritualidade e intelectualidade e os nobres governavam e davam proteção aos servos, sendo esta uma sociedade estamentos sociais definidos o servos mantinham o sistema na base a onde com sua pouca tecnologia davam a maior parte de suas colheitas ao senhor feudal [...] (FERREIRA, 2013, p.1).

Trabalhava-se sem perspectiva de melhoria de vida, e por mais que se trabalhasse, ainda teria que sofrer a opressão feudal.

- (d) O regime de trabalho capitalista - que segundo Ferreira (2013), divide-se em três fases: a de transição do modo feudal, com as cruzadas e a busca de mercadorias em outros países e continentes para comercializar entre a nobreza, vindo surgir corporações. É nesta fase que nascem as grandes navegações e as grandes descobertas, incluindo o Brasil. A segunda fase, do avanço da indústria, em que há um crescente êxodo rural e as relações de trabalho são desiguais entre patrão e empregado, salários baixos e enriquecimento dos patrões. E a terceira fase é o capitalismo financeiro e do consumo, a qual vivemos na atualidade, que se mantém por grandes corporações multinacionais, bancos, sistemas financeiros que sustentam este regime. Por mais que o capitalismo venha propor uma relação igualitária entre patrão e empregado, na qual o patrão paga um valor teoricamente justo pelo serviço prestado, a história mostra que em alguns casos, os atos são também desumanos e o risco de morte era iminente, chegando a ter jornada de trabalho de 18 horas diárias, como é relatado por Oliveira (2011) ao mostrar a realidade dos ingleses no século XVIII,

A grande massa da população estava desassistida do que era necessário para se ter uma vida digna e justa. Esta realidade cruel e desumana fazia com que os trabalhadores, em especial os mineiros, trabalhassem até quatorze horas diárias num ambiente úmido, quente e extremamente sufocante. A realidade dos mineiros não se diferenciava de outros setores da economia inglesa. Ainda que estivessem numa condição subumana, ainda assim, estavam em melhores condições comparados aos tecelões manuais, no que tange a remuneração e às horas de trabalho. Segundo relato de Engels, um tecelão tinha que trabalhar de 14 a 18 horas por dia para ter o necessário para se alimentar precariamente com sua família (OLIVEIRA, 2011, p.32).

Com o regime de trabalho comunista, e com as desigualdades do regime capitalista, Karl Marx propõe uma sociedade mais justa, o que resultou na Revolução Russa, que inicialmente teve seu êxito, do socialismo teorizado de Marx ao socialismo real implantado na Rússia e outros países, o que “não evitou a queda do sonho socialista das classes igualitárias” (FERREIRA, 2013, p.1). No tocante ao nosso tema, o regime socialista

também não responde em benefícios do trabalhador, conforme Santos (2012), o “trabalhador era submetido a planos econômicos (planos quinquenais) de desenvolvimento tecnológico e industrial, tão alienantes quanto os do mundo capitalista” (p.32).

O trabalho no decorrer dos séculos passou por diversas formas em seu regime e, por mais que se observem as situações precárias e até desumanas, existiram também pessoas preocupadas com a Qualidade de Vida, no momento do Trabalho, em favor de seus trabalhadores e do serviço facilitado. Um exemplo disso é o arado para o plantio, onde evidências históricas mostram que esses instrumentos agrícolas começaram a aparecer por volta de 4 mil a.C. no Egito; em 2987 a.C. as alavancas de Arquimedes facilitaram o trabalho braçal (SAMPAIO, 2011). Ao longo da história encontram-se outros diversos promotores de Qualidade de Vida no Trabalho, porém, é no século XX que a preocupação com o tema é colocado como objeto de estudo científico.

Rodrigues (1991) apresenta um pouco do percurso dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a partir do século XVIII, com evolução dos processos industriais e em um contexto voltado para o liberalismo clássico, no qual surgem as primeiras preocupações relacionadas ao comportamento do trabalhador. Alguns nomes se destacam na atualidade quando se trata de QVT, como Elton Mayo, na Western Electric, que cria algumas inovações de condições de trabalho, estudos da fadiga, deficiências no ambiente físico e monotonia; Abraham Maslow que tem seus estudos direcionados à motivação humana, inaugurando a hierarquia ou pirâmide das necessidades; McGregor com a Teoria X e Y atendendo necessidades nas condições de trabalho para que o trabalhador atingisse seu objetivo. Outro nome de destaque é Frederick Herzberg, apresentando estudos empíricos no comportamento de trabalhadores, inaugurando a Teoria dos dois Fatores, na qual apresenta conceitos sobre não-satisfação (higiênico) e satisfação (motivadores), sendo que eles não são necessariamente opostos um ao outro (RODRIGUES, 1991). Estudos como esses eram incentivadores aos funcionários com base de uma estrutura organizacional, segundo Ribeiro e Campos (2009).

Quando se fala em Qualidade de Vida no Trabalho, parece óbvio responder pela epistemologia da frase, que se trata de uma busca ou oferecimento ao bem-estar no trabalho. Apesar de estar correta, esta é uma resposta reducionista por haver diversas implicações observadas nos estudos de diversos autores que versam pelo assunto, como Walton (1973) que oportunizava o desenvolvimento, crescimento, integração social e condições de trabalho seguras e saudáveis (BRUSIQUESE; FERREIRA; PACHECO, 2017); Hackman e Hodham (1975) desenvolvem um diagnóstico de trabalho usado até os dias de hoje (PEDROSO *et al.*,

2014); Westley (1979) apresenta um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho que enfatiza a abordagem sociotécnica, onde se realiza uma retrospectiva histórica do ambiente de trabalho, desenvolvendo as dimensões abordadas em seu modelo no contexto laboral (PEDROSO; PILATTI; PICININ, 2010). Nadler e Lawler (1983) afirmam que o conceito sobre QVT deve ser claramente definido expressando o seu real significado, e por isso, criam um modelo teórico de avaliação de QVT (PEDROSO; PILATTI, 2009); Werther e Davis (1983) “propõem a dedicação no ambiente de trabalho para melhorar a qualidade de vida e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório” (PIMENTEL, 2003, p.28). E os contemporâneos Christophe Dejours, Ana Magnólia Mendes, Mário César Ferreira, Ana Cristina Limongi-França, dentre outros, que se debruçam sobre a temática da QVT pelas principais abordagens da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT): Clínica da Atividade, Psicossociologia, Psicodinâmica do Trabalho e Ergologia.

Os mais diversos autores que versam sobre o tema estão envolvidos nas mais diversas ciências, como: medicina - preocupando-se com a integridade física e mental do trabalhador; na ecologia - o insere como participante ativo e responsável junto à natureza; na ergonomia - através do próprio trabalhador se faz um estudo sobre condições de trabalho; na Psicologia - estuda os comportamentos da organização como um todo e busca promover soluções no âmbito da saúde da organização; na sociologia - resgatando o construto social, apresentando implicações culturais e antropológicas nas organizações; na administração - mobiliza a organização para atingir alguma meta sem trazer sofrimentos aos trabalhadores; na economia - conscientiza o equilíbrio dos bens conquistados com responsabilidade; e na engenharia - constrói maneiras de aperfeiçoar o trabalho para os trabalhadores, normalmente com uso de tecnologias (RIBEIRO e CAMPOS, 2009). Segundo Rodrigues (1991), em seu livro dedicado à QVT, diz que a “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com diversos enunciados, em diversos contextos, a QVT está sempre associada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa” (p.76).

O não consenso na definição de QVT é claro quando se aprofunda os estudos, discussão essa que tem sido mais intensa nos últimos anos, por pelo menos 40 (quarenta) anos, e ainda assim não há um consenso entre os autores (ALBUQUERQUE *et al.*, 2015). É importante frisar que essa falta de consenso pode até trazer prejuízos para a definição. Porém ao mesmo tempo esses autores apresentam os objetivos comuns a todas as definições da QVT: “promover maior humanização do trabalho, juntamente com o aumento do bem-estar dos

indivíduos e maior participação nos problemas do trabalho e nas decisões” (PINTO, 2013, p. 27).

Limongi-França (1996), ao se referir sobre QVT, entende como um conjunto de ações em prol do bem-estar do trabalhador e ambiente de trabalho,

Qualidade de Vida no Trabalho é considerada neste estudo o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Portanto, o foco proposto é qualidade de vida no trabalho como ferramenta gerencial construída na cultura organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p.143).

Já Vasconcelos (2001), descreve a QVT como um conjunto de ações para implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, essas ações fazem parte de uma construção que só pode acontecer quando o olhar estiver direcionado para o todo e não para as partes isoladas, o autor chama de “enfoque biopsicossocial” (p. 25). Leite, Ferreira e Mendes (2009) afirmam,

A QVT é resultante do conjunto de ações individuais e grupais levadas a efeito nas organizações, com vistas ao alcance de um contexto de produção de bens e serviços no qual as condições, a organização e as relações sociais de trabalho contribuem para a prevalência do bem-estar de quem trabalha (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009, p.112).

Ferreira (2011) apresenta ainda três dimensões interdependentes que devem ser alcançadas pela promoção da QVT em uma organização: “(a) vigilância em saúde e segurança no trabalho; (b) assistência psicossocial aos trabalhadores; e (c) promoção do bem-estar no trabalho” (BRUSIQUESE; FERREIRA; PACHECO, 2017, p.73). Observa-se que no Quadro 02, a seguir, Ferreira (2012) apresenta o que ele chama de gênese das vivências do bem-estar e mal-estar no trabalho, a cada item é descrito um fator por meio de um ambiente de trabalho que é fundamental para a QVT, mostrando sua complexidade, pois é necessário atender esses fatores para que uma organização (em sua totalidade) alcance o objetivo essencial composto em sua gênese.

**Quadro 02 - Fatores que estão na gênese das vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho.**

As condições de trabalho	Que expressam as condições físicas, materiais e instrumentais, como espaço, iluminação, temperatura, equipamentos, mobiliário, entre outros;
A organização do trabalho	Que compreende as variáveis de tempo, de controle e características da tarefa, como pausas, ritmo, fiscalização etc.;
As relações socioprofissionais de trabalho	Que se referem às interações sociais e comunicação no trabalho;



O reconhecimento e crescimento profissional	Relativo ao reconhecimento no trabalho (p. ex., dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (p. ex., oportunidades, equidade);
O elo entre trabalho e vida social	Que se refere às percepções sobre a instituição, o trabalho e as analogias com a vida social que influenciam a atividade de trabalho.

Fonte: Ferreira (2011)

Ferreira (2011) apresenta uma síntese em uma divisão de como seria o olhar dos trabalhadores sobre as principais fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho, para Figueira (2014), entende-se os sentimentos de mal-estar no trabalho como “a expressão da percepção da falta de QVT em face de um custo humano significativo” (p.124). Assim, pode-se observar abaixo:

### Quadro 03 - Principais fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho

As Fontes de Bem-Estar no Trabalho	As Fontes de Mal-Estar no Trabalho
Relações Socioprofissionais de Trabalho Harmoniosas: Clima amistoso entre os colegas de trabalho; existência de amizades no ambiente de trabalho; sentimentos de paz e harmonia entre colegas e chefia imediata.	Relações Socioprofissionais de Trabalho Conflituosas: Se deparar com formalidades que dificultam as interações com os cidadãos-usuários dos serviços; constatar a indiferença dos superiores; presenciar conflitos e disputas de ego.
Sentimento de Ser Socialmente Útil: Atender aos anseios e às expectativas da sociedade; poder promover a justiça; contribuir para a igualdade social.	Faltas de Reconhecimento e Crescimento Profissional: Constatar a falta de reconhecimento das chefias; não poder progredir e crescer na carreira; sentir que não é valorizado pelos dirigentes; não ter o trabalho realizado reconhecido.
Gostar do Trabalho e Fazer com Zelo: Realizar o trabalho com qualidade; fazer o que gosta; fazer com prazer as atividades; liberdade para criar.	Práticas Gerenciais Inadequadas: Constatar politicagem de lideranças, apadrinhamentos, distribuições injustas de funções comissionadas; se confrontar com posturas autoritárias e arrogantes; conviver com gestores despreparados.
Condições Adequadas de Trabalho: Dispor de ambiente confortável e instalações modernas; ambiente de trabalho ergonômico; suportável organizacional; contar com infraestrutura.	Condições de Trabalho Precárias: Trabalhar em condições deficientes: local, espaço, móveis, ferramentas, salas de trabalho em péssimas condições; vivenciar desconforto térmico.

Fonte: Ferreira (2011)

Uma pesquisa realizada por Albuquerque *et al.* (2015) aos trabalhadores de uma agência reguladora brasileira acerca da QVT, percebeu-se que as respostas fortalecem os quadros 02 e 03 quando perguntados: “Na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é...” (p.292), gerando assim, o que os autores chamam de núcleos temáticos, na comunicação verbal e no espaço de fala, na cooperação mútua entre os colegas de trabalho e na vida social, como descrevem Almeida, Ferreira e Brusiquesse (2015), em que o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho é fundamental para a QVT, nas boas condições de

trabalho, na produtividade, desenvolvimentos de cargos internos, na satisfação e prazer na relação com o trabalho.

Para que as práticas da QVT sejam legitimadas, o espaço organizacional deve valorizar, sobretudo, a intersubjetividade de cada ator no mesmo, compreendendo que os trabalhadores não são meros sujeitos para requerer deles o máximo em troca de produtividade. Assim, a QVT o transforma da utilização de sua mão de obra sem considerar seu valor, para “ter a obra em suas mãos” (p.111) e ser agora o protagonista dentro da organização de trabalho (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009). São dois esses atores: um, a organização e outro, os trabalhadores, Ferreira (2011) descreve os olhares de cada um deles, o primeiro com o olhar mais organizacional e o segundo com um olhar mais focado no bem-estar.

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (FERREIRA, 2011, p.173).

Diante de nós há uma tarefa complexa, que precisa se articular de forma combinada aos atores mencionados, criar de fato um espaço organizacional que valorize os trabalhadores como sujeitos (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009). A QVT não pode se limitar a *menus* de atividades para remediar problemas pontuais ou como o Prof. Mario Cesar Ferreira diz: “ofurô corporativo - sendo a maior parte das atividades oferecidas pelas empresas na tentativa de apaziguar os males que elas mesmas causam” (FERREIRA, 2011, p.23).

O adoecimento e sofrimento dos trabalhadores devem ser entendidos como expressões de uma relação institucional, não sendo, portanto, um sintoma individual. Nesse sentido, a Psicologia que se constitui a partir das organizações, tem se proposto a pensar e atuar, justamente nessa relação considerada indissociável entre trabalho, sofrimento e as possibilidades de se promover a saúde nesse contexto. A Psicologia, voltada para as relações do trabalho, busca compreender e agir não só o/no trabalho, a/na produção, a/na instituição, o/no trabalhador, mas o/no todo, focando na saúde e indo além dos muros de uma organização. Suas abordagens podem ser observadas no campo social do trabalho, na clínica do trabalho e no viés organizacional e comportamental. É atribuído ao psicólogo, ações que vêm cooperar com essas melhorias.

O psicólogo [...] tem condições de planejar e subsidiar programas de melhoria da qualidade de vida nas organizações, auxiliando na formação de estratégias organizacionais, desenvolvendo atividades que promovam o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários (GORGES, 2013, p.13).

Gorges (2013) apresenta em sua pesquisa a informação de que a maioria dos psicólogos entrevistados estão envolvidos em alguma atividade de QVT em seus campos profissionais, no planejamento, na elaboração, no desenvolvimento, apontando para o engajamento da Psicologia de forma atuante no comprometimento com a QVT.

Nos estudos apresentados até aqui, é possível observar como os diversos seguimentos de trabalho estão envolvidos na promoção da QVT, com as diversas abordagens metodológicas, academias científicas imbricadas, teorias ainda sendo formuladas e relacionando-se com as diversas áreas da ciência. Ferreira (2011) ao apresentar a relevância de sua publicação em prol de uma abordagem de QVT, mostra os seguintes benefícios: a) sociais - ao contribuir para o bem-estar duradouro; b) institucionais - ao procurar transformar os territórios coletivos de trabalho em harmonia socioprofissionais; c) acadêmicos - ao estabelecer bases teóricas, metodológicas e éticas, fazendo diálogos entre ciências do trabalho e da saúde do trabalhador.

Assim, apresentam-se as questões que se pretende responder neste estudo: qual o quantitativo de produções acadêmicas de teses e dissertações que versam na temática de QVT? Qual área de conhecimento ou programa de pós-graduação produz mais? Quais são as Instituições de Ensino Superior (IES) e as localidades que têm se interessado pelo assunto? Em que período se produziu mais? Quais são as produções realizadas pela Psicologia, suas IES e localidades da pesquisa? Quais são os aspectos conceituais na temática QVT?

Objetiva-se a compreensão do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, nas produções acadêmicas, por meio do banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Especificamente, pretende-se mapear as informações sobre QVT pelas produções acadêmicas de todos os Programas de Pós-graduação encontrados no banco de dados de Teses e Dissertações da CAPES, seus programas, suas IES, os anos de publicação e seus contextos geográficos; Descrever informações sobre QVT pelas produções acadêmicas em bancos de dados de Teses e Dissertações da CAPES, seus programas, suas IES, os anos de publicação e seus contextos geográficos, somente das produções realizadas nos Programas de Pós-graduação em Psicologia; Identificar nas produções acadêmicas de dissertações que somente envolvam os Programas em Psicologia os aspectos conceituais de QVT; Interpretar os resultados e compreender o que dizem as produções acerca de QVT na perspectiva conceitual.

A seguir apresenta-se o Capítulo 2 com os aspectos metodológicos da pesquisa e os procedimentos que corroboram para atender os objetivos da dissertação. No capítulo 3, descrevem-se as produções quanto aos aspectos históricos, geográficos, sociais e institucionais.

No capítulo 4 apresenta-se o resultado da interpretação acerca do conceito de QVT. Seguem-se as Conclusões e Apêndice, com modelos de análises e fragmentos do banco de dados construídos para esta investigação.

## 2. MÉTODO

Pretende-se aqui ampliar as pesquisas sobre a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), “pesquisando as pesquisas”, com enfoque específico nas produções acadêmicas em Teses e Dissertações dos bancos de dados dos periódicos da CAPES que, para Ribeiro (2015), é enaltecida a importância e instrução da pesquisa por banco de dados, mostrando a “riqueza do acesso aos acervos que geograficamente poderiam estar inacessíveis” (p.63), e destaca que o processo de pesquisa em bases de dados não pode ser considerado pelo pesquisador como de cunho apenas técnico, mas que é fundamental para nortear, justificar, fortalecer um argumento. Será adotada uma perspectiva qualitativa bibliográfica do tipo descritiva (FLICK, 2004) na utilização de tais produções, combinada com o tipo de pesquisa quantitativa. Segundo Flick (2004, p.57), “a pesquisa qualitativa e a quantitativa não são opostos incompatíveis que não devam ser combinados”. Não se opondo, oferecem resultados que combinam os critérios mais rígidos da quantitativa e os mais profundos da qualitativa, possibilitando uma riqueza na pesquisa.

Flick (2004) destaca ainda diferentes níveis que estabelecem as relações qualitativas e quantitativas:

Planos de pesquisa que combinem e integrem o uso dos dados e/ou métodos qualitativos e quantitativos; Métodos de pesquisa que sejam tanto qualitativos quanto quantitativos; Descobertas da pesquisa qualitativa vinculadas às da quantitativa (FLICK, 2004, p.271).

Pelo cumprimento do objetivo de análise das produções acadêmicas de teses e dissertações do banco de dados da CAPES, justifica-se a adesão à combinação e integração entre os dois tipos.

Pretende-se aqui apresentar o método da pesquisa em sua historicidade, conceito e benefícios em formato de Revisão Bibliográfica, por considerar seu potencial analítico; do Tipo Narrativa, por “proporcionar uma rápida atualização do conhecimento acerca de determinado tema” (p.32). Para que seja realizada a revisão bibliográfica é necessário seguir o processo de busca do material a ser analisado e descrevê-lo, baseado em um tema específico para que se possa obter respostas a uma pergunta também específica. Caracteriza uma Revisão Bibliográfica a utilização de documentos de domínio científico, “tais como: livros, teses, dissertações e artigos científicos” (CANUTO, 2017, p.31).

Optou-se pela Metassíntese, também conhecida como meta-estudo, meta-etnografia, meta-análise qualitativa. Tem sua origem no campo da sociologia e pode ser

definida como “uma modalidade de estudo qualitativo que utiliza os dados dos achados de outros estudos qualitativos relativos ao mesmo tema, ou a temas correlacionados” (LOPES; FRACOLLI, 2008, p.774). Os estudos sobre o método surgem em 1998, pela Fundação Cochrane, que estabeleceu o Qualitative Research Methods Working Group (Grupo de Trabalho de Métodos de Pesquisa Qualitativa), as pesquisas partem das orientações aos padrões definidos pelos pesquisadores, assim como, são disponibilizados recursos como: apostilas, cursos *on-line* e até centros de cooperação internacional, como o Sandbar Digital Library Project American (ALENCAR; ALMOULOU, 2017).

Margareth Sandelowski e Julie Barroso, professoras da University of North Carolina at Chapel Hill School of Nursing e da Duke University School of Nursing, respectivamente, encabeçam o Projeto de Metassíntese Qualitativa (Qualitative Metasynthesis Project) e são grandes incentivadoras das “técnicas analíticas e interpretativas na integração de resultados de pesquisas qualitativas em revisões bibliográficas sistemáticas, construídos do conhecimento resultante de pesquisa” (LOPES; FRACOLLI, 2008, p.774). Definem a metassíntese qualitativa como “um tipo distinto de estudo onde os resultados de estudos qualitativos completos de um determinado campo são combinados” (Barroso *et al.*, 2003, p.154). “Indicam que a análise de dados qualitativos adquirida, por meio de revisão bibliográfica sistemática, pode ser exibida de forma narrativa, de forma quantitativa (metassumarização) ou por meio de interpretação dos dados (metassíntese)” (CANUTO, 2017, p.36).

Segundo Alencar e Almouloud (2017), esclarecem que,

[...] a metassíntese qualitativa permite, portanto, que as investigações primárias sejam estudadas com profundidade. As análises podem ser desenvolvidas por meio de relações entre as pesquisas, como comparações, semelhanças e diferenças. Com a análise dos dados e a reflexão sobre eles, surge a metassíntese qualitativa, que apresenta o objeto de investigação com nível elevado de abstração e compreensão (ALENCAR; ALMOULOU, 2017, p. 208).

Considerar as fontes primárias a serem estudadas com profundidade, nos permite dizer que a metassíntese se esforça para alcançar “proposições analíticas mais elevadas” (CANUTO, 2017, p.37), sendo caracterizada por sua estratégia metodológica, que visa alcançar uma interpretação dos resultados da pesquisa e levar o pesquisador a uma análise crítica das produções científicas, surgindo assim, um novo conhecimento (OLIVEIRA *et al.*, 2015). Lopes (2008) considera que a importância pela “similaridade e diferença na linguagem, nos conceitos, nas imagens e noutras ideias em torno de determinada experiência”

(p.43), vem a ampliar a interpretação dos resultados e conseqüentemente suas narrativas (SANDELOWSKI; BARROSO, 2003).

Uma definição que também ajuda a esclarecer sobre o método vem de Matheus (2009), que diz sobre metassíntese qualitativa, ser uma:

[...] integração interpretativa de achados qualitativos (derivados de estudos fenomenológicos etnográficos, da teoria fundamentada dos dados e outros), que são a síntese interpretativa dos dados [...], não é uma revisão resumida com características desvinculadas daquele evento ou daquela experiência, mas sim integra os dados a fim de alcançar um nível teórico mais elevado (MATHEUS, 2009, p. 544).

Os achados mencionados são oriundos da busca pelas informações a partir de estudos realizados por outros autores, que podem informar os mais diversos fenômenos, e nessa integração interpretativa, encontra-se um novo estado do conhecimento que outrora não foi revelado.

Para as autoras Lopes e Fracoli (2008), “a metassíntese qualitativa pode ser uma ferramenta de ampliação do conhecimento relativo a determinado tema” (p.777). O método produz vantagens e benefícios imensuráveis para a comunidade acadêmica e sociedade, pois a partir das etapas cumpridas e a conclusão de um artefato científico, será possível compreender o cenário estabelecido pelos objetivos da pesquisa e diante dessas informações coletadas, estudadas, relacionadas, comparadas, identificadas, integradas, interpretadas e agora aparentes, poderá propor novos estudos e até ações de intervenção. A autora menciona ainda a importância da sensibilidade teórica que o pesquisador precisa ter, pois terá que desconstruir o que possivelmente já foi construído por ele, para agora, com os estudos organizados, esclarecidos e resumidos, as principais ideias e obras do tema investigado, possam então construir novas reflexões por meio da interpretação (MATHEUS, 2009). Fortalecendo os benefícios apresentados, que para Alencar e Almouloud (2017), dizem que esse “tipo de revisão sistemática auxilia áreas com temáticas que possuem grande número de investigações para que os pesquisadores possam refletir sobre os aspectos da área investigada” (p.218).

A metassíntese qualitativa pode ampliar o alcance dos resultados da percepção, dos sentimentos, visão, vivência e experiência, e contribuir para destacar os achados predominantes na produção científica selecionada. Conseqüentemente, pode auxiliar as decisões políticas, gerenciais e assistenciais sobre as atividades de educação em saúde nos programas voltados ao tabagismo, de modo a possibilitar o fortalecimento dos sujeitos na perspectiva da promoção da saúde e do empowerment (LOPES, 2008, p.44).

Tornar abrangente a compreensão dos resultados, possibilitando interpretações amplas que conduzam ao desenvolvimento de determinado campo de saber a partir da integração ou da comparação de resultados já existentes, evitando-se assim, a reprodução de pesquisas primárias (BASTOS, 2014, p.24).

Lopes (2008) apresenta em sua dissertação as vantagens do uso da metassíntese em uma pesquisa que envolve a saúde e que, para Matheus (2009), a metassíntese é um método apreciado na ciência da saúde, que visa fortalecer e melhorar a pesquisa clínica.

A metassíntese, em sua sistematização, se caracteriza pela busca de acervos de interesse, que poderão ser também obtidos em bancos de dados digitais. Esses materiais são divididos em categorias de interesse, como: ano, localidade, tema e outras categorias. Nessa busca por acervo, se gerará no banco de dados, um volume inicial que no decorrer do processo tende a reduzir significativamente, restando os materiais, produções que serão trabalhadas de forma qualitativa. Bastos (2014) explica brevemente a metassíntese e seu funcionamento,

[...] como um método que proporciona uma interpretação dos resultados encontrados em pesquisas realizadas, numa área determinada do conhecimento, ou em diferentes áreas que mantenham um objeto de interesse comum. Essa interpretação pretendida deve ser conduzida visando outra compreensão, construída a partir das articulações possíveis entre os resultados já encontrados (BASTOS, 2014, p. 23).

Para que um método seja aplicado é necessário que se cumpram suas etapas, que já foram estabelecidas ou que estão em construção, “uma pesquisa do tipo Metassíntese deve ser estruturada de modo a favorecer o caráter processual da investigação” (CANUTO, 2017, p.38).

Para os autores Oliveira *et al.* (2015), o mapeamento das produções, por exemplo, segue um processo de construção minuciosa, necessária para conectar as informações e para que sejam realizadas as outras etapas e assim apresentar uma explicação mais ampla, mediante estes esforços. Para estes autores, a leitura em profundidade é considerada uma etapa importante para uma maior compreensão do objeto em estudo, esse exercício deverá ser visto como vivo e dinâmico, pois os questionamentos surgirão nesse processo, cumprindo um dos objetivos da metassíntese. Sem descartar a importância das anotações, apontamentos e o exercício de voltar aos textos originais.

Matheus (2009) apresenta etapas importantes pela UK Cochrane Centre para esse tipo de método em que o pesquisador deve atentar, a) identificar o interesse intelectual e qual o objetivo da pesquisa - para toda pesquisa é necessário um questionamento ou questionamentos, que sejam os mais específicos possíveis para nortear o pesquisador; b) decidir o que é relevante aos interesses e aos critérios de inclusão aos estudos - dando início a um processo exaustivo de coleta de dados; c) a leitura dos estudos - a organização nessa fase é fundamental, leituras, releituras e resumos serão úteis para o pesquisador; d) determinar como os estudos se relacionam - o pesquisador poderá fazer uma suposição sobre o relacionamento



dos estudos pelos resultados obtidos; e) elaborar novas afirmações - o pesquisador precisa desenvolver as afirmações concisas e amplas que preservem o contexto do estudo; e f) elaborar a nova explanação compatível a todos os estudos pesquisados, que acontecerá pela interpretação dos resultados (MATHEUS, 2009).

Como sugestão para uma composição de um projeto de pesquisa do tipo metassíntese qualitativa, os autores Oliveira *et al.* (2015) apresentam quatro etapas que o pesquisador deve observar, conforme é descrito abaixo no Quadro 04:

**Quadro 04 - Composição de um projeto de pesquisa do tipo metassíntese qualitativa.**

Definição do Objeto	A primeira medida para a conformação de uma Metassíntese é a definição do objeto a ser investigado.
Definição das Fontes	A delimitação das fontes a serem consultadas somente é possível após a definição do objeto de pesquisa. Considera-se que o material a ser analisado deve ser acessado, num primeiro momento, de forma abrangente a fim de garantir um volume de material representativo do contexto do objeto de estudo.
Definição dos Tipos de Documentos	Além da definição das fontes a serem acessadas, torna-se necessário a escolha dos documentos que serão investigados, o que também delimita o corpus da pesquisa. Documentos são registros das mais diversas naturezas, certidões, diário pessoal, artigo científico, matéria jornalística, obra literária, enfim, uma infinidade de artefatos que guardam uma informação.
Composição da Amostra	A composição da amostra deve disponibilizar um material com potencial analítico. O princípio da amostragem teórica mostra-se útil, pois permite o levantamento de material com maior possibilidade de estabelecer conexões capazes de tornar mais claro o percurso até o alcance dos objetivos.

Fonte: Oliveira *et al.* (2015)

Matheus (2009) salienta que há diversos tipos de instrumentos sistemáticos disponíveis que visam dar aos estudos qualitativos um julgamento mais criterioso, para que cada novo conceito seja capaz de incluir os estudos pesquisados através da metassíntese. Já Lopes e Fracolli (2008), dizem que “o tratamento de resultados qualitativos obtidos em uma revisão sistemática pode ser apresentado na forma narrativa, quantitativa de estatística de achados qualitativos (metassumarização) ou através da interpretação dos resultados (metassíntese)” (p.774).

Alencar e Almouloud (2017) consideram que o uso dessa metodologia traz desafios ao investigador, tanto de ordem prática, com a busca, seleção das pesquisas e seu tratamento de dados, como o processo complexo de realização da metassíntese qualitativa, ao comparar os dados e tecer novas conclusões com o intuito de responder à questão norteadora da investigação.

## **2.1. Procedimentos em Metassíntese - Fases de Desenvolvimento (Exploração, Refinamento, Cruzamento, Descrição e Interpretação)**

Para entendimento destas fases, recorre-se a definição usada por Bastos (2014), como as fases de desenvolvimento do estudo, que serão: Exploração, Refinamento, Cruzamento, Descrição e Interpretação. Nas três primeiras fases serão realizados procedimentos para compor os quantitativos, para então, diante dos resultados, serem produzidas descrições pertinentes ao tema e a interpretação a partir das quatro primeiras fases.

A fase de Exploração é o momento em que se realizam as aproximações após o planejamento, pois se faz necessária uma consolidação desta fase para garantir o levantamento do material coletado de forma a cumprir os objetivos de quantificações das teses e dissertações, áreas de conhecimentos, instituições, disposições geográficas.

A segunda fase, denominada Refinamento, que segundo Bastos (2014, p.28) “se caracteriza por essa intenção de convergir, de forma gradual e criteriosa, para a composição de uma amostragem que tome a relevância do conteúdo como parâmetro”, ou seja, trata da imersão diante das informações levantadas, nas quais se pretende, a partir da leitura dos títulos, verificar se o material coletado atende aos objetivos da pesquisa. Será nessa fase o recorte para compor o segundo marco quantitativo das produções pela Psicologia e suas instituições e territórios.

Na terceira fase, faz-se necessário o Cruzamento, uma análise comparativa entre os documentos coletados que já estarão refinados, para evitar duplicidade e comprometer os resultados da pesquisa. Oliveira e Bastos (2014) apresentam um minucioso procedimento dividido em três etapas: Cruzamento intradescritor, Cruzamento interdescritor e Cruzamento final.

O objetivo do cruzamento intradescritor é averiguar se os conectivos “de/no” em Qualidade de Vida no Trabalho no BD interferem de alguma forma na pesquisa dos descritores trazendo duplicidade ou temática destoante.

O Cruzamento intradescritor visa realizar a comparação entre todas as teses e dissertações capturadas por cada descritor em suas três variações sintáticas, ou seja, nesse primeiro cruzamento a análise comparativa dá-se no âmbito específico de cada descritor e os resultados são apresentados ainda considerando essa divisão (OLIVEIRA; BASTOS, 2014, p.244).

Já para o cruzamento interdescritor, propõe-se mais uma comparação de todo o material coletado. “Trata-se de mais uma análise comparativa entre todas as teses e

dissertações, visando eliminar as repetições que ainda persistem na amostra” (OLIVEIRA E BASTOS, 2014, p.246).

Na quarta fase do desenvolvimento de estudos ocorre a Descrição, na qual se pretenderá descrever minuciosamente todo o resultado que será obtido da coleta das teses e dissertações da temática QVT. Serão explanados os quantitativos quanto à frequência ano a ano das produções, quanto às áreas de conhecimento, quanto às disposições geográficas das produções, quanto às procedências institucionais de forma generalista, como da área de conhecimento específico da Psicologia, e ainda serão elucidadas as dissertações produzidas pela Psicologia em atenção aos conceitos sobre QVT.

Na fase de Interpretação, é o momento mais denso, por seu envolvimento intelectual, é quando se utiliza porções ou até mesmo o texto completo para análise de conteúdo interpretativo. Pretende-se explorar as dissertações somente no que dizem respeito aos aspectos conceituais. Compreende-se nesta fase que o objetivo principal é o aprofundamento do conhecimento acerca do objeto de estudo, a interpretação. É nesta fase que se dá subsídio para a metassíntese, que vem a ser,

[...] uma integração interpretativa de resultados qualitativos que são, em si mesmos, a síntese interpretativa de dados, incluindo fenomenologia, etnografia, teoria fundamentada nos dados, bem como outras descrições coerentes e integradas ou explanações de determinados fenômenos, eventos, ou casos que são as marcas características da pesquisa qualitativa (LOPES, 2008, p.35-36).

É sugerido nesta fase, devido sua complexidade, anotações criteriosas, atenção e cuidados ao analisar, interpretar e descrever os resultados, para se obter um material dissertativo fidedigno e salutar para a comunidade acadêmica. Esta análise qualitativa estabelece alguns procedimentos de viabilização na articulação das informações, na confrontação dos dados e na imersão do estudo, para então apresentar uma compreensão almejada. Segundo Gil (2012, p.42), fala da importância da pesquisa descritiva para o encontro de características específicas, “As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2002, p.42).

Assim, será descrito, qualitativamente o quantitativo, apresentando as evoluções históricas das produções e suas respectivas áreas de conhecimento, referindo-se às instituições e localidades que têm se comprometido na temática. Buscar-se-á descrever através de um recorte que será realizado, as produções realizadas pela área de conhecimento da Psicologia, bem como o seu contexto evolutivo histórico pesquisa.

Para tanto, utilizou-se como critério a identificação, nos sumários das produções, capítulos que tratassem dos conceitos de QVT, seguido por uma leitura flutuante (pré-análise), e por fim, uma leitura mais exaustiva e aprofundada (LOPES, 2008), para a realização da síntese interpretativa sob o olhar conceitual da Qualidade de Vida do Trabalho (QVT).

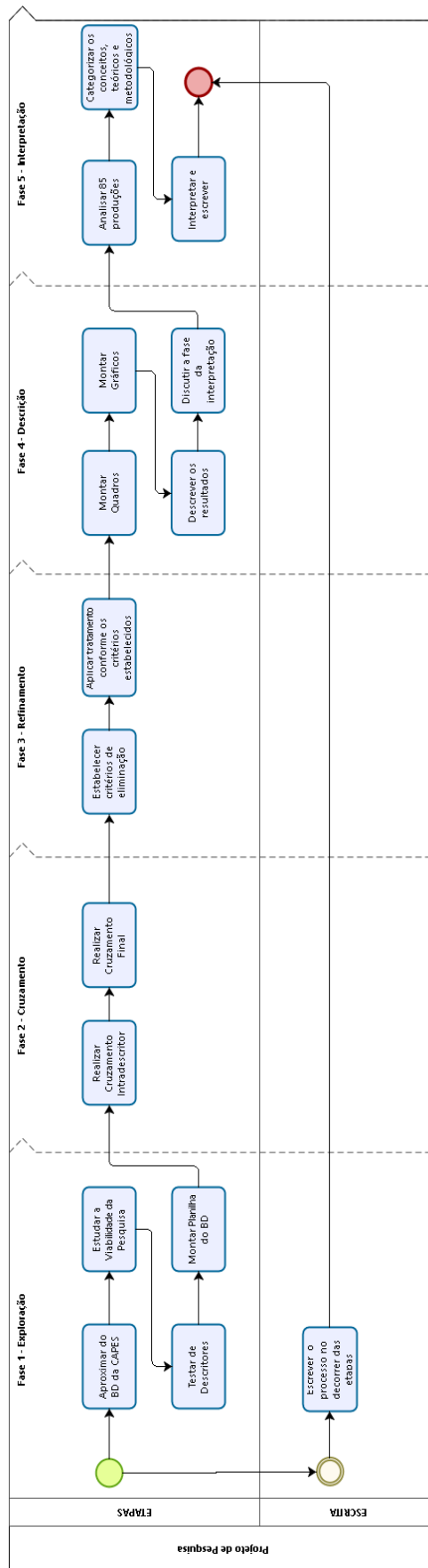
A proposta do método é apresentar o movimento sócio-histórico das produções conceituais nos campos de conhecimento. Assim, mostrar afirmações, rompimentos, nuances, avanços e pontos frágeis a serem desenvolvidos pelos pesquisadores (OLIVEIRA *et al.*, 2015).

Sob esta perspectiva, a condução deste estudo através da abordagem proposta pela revisão bibliográfica sistemática, seguida do tratamento dos resultados por meio da metassíntese qualitativa, pode possibilitar maior visibilidade e impacto às inúmeras pesquisas qualitativas [...] (LOPES, 2008, p.35-36).

## **2.2. Procedimentos utilizados**

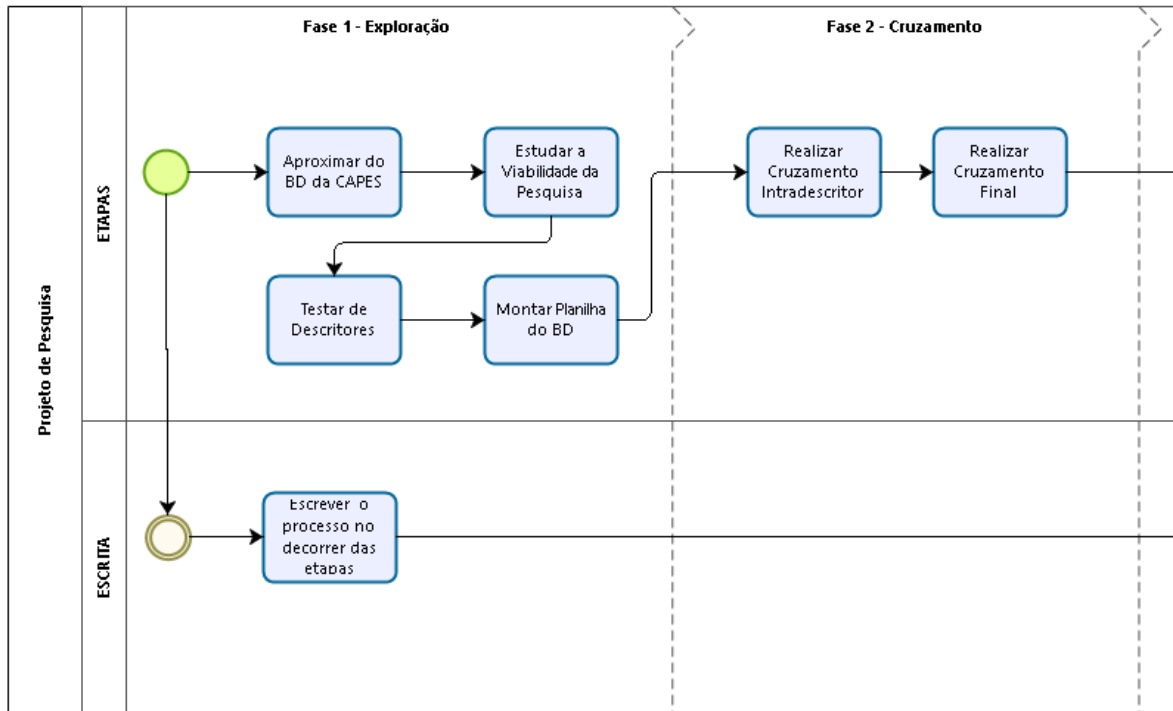
A Figura a seguir apresenta a trajetória percorrida.

Figura 1 - Fluxo do processo das fases de desenvolvimento – completo



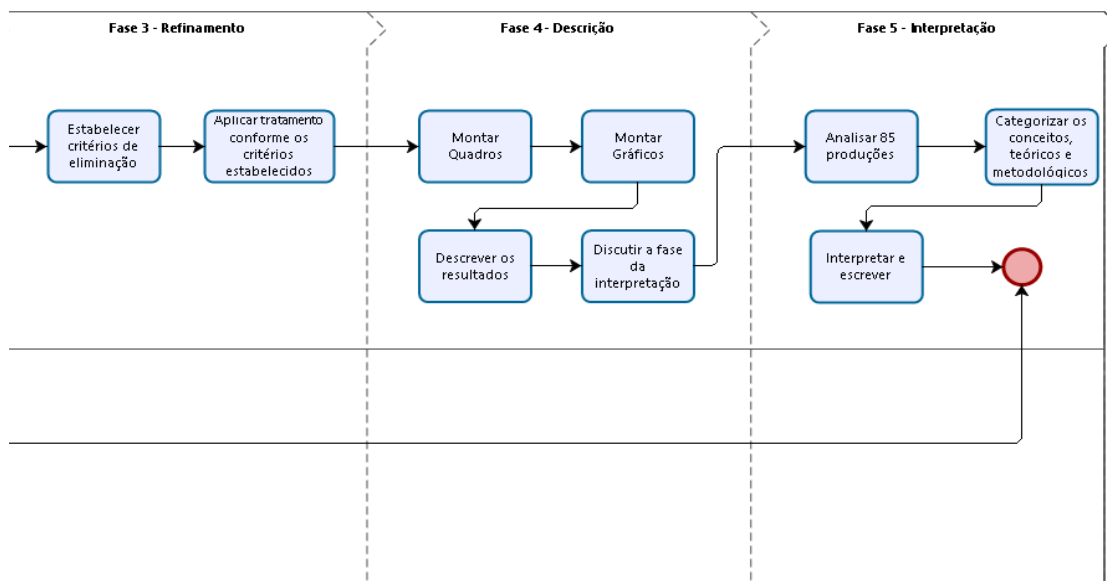
Para a realização desta fase da pesquisa foi decidido a utilização de uma ferramenta de desenho de fluxo de processos, fornecido pelo fabricante Bizagi em [www.bizagi.com](http://www.bizagi.com), que foi usada para facilitar o percurso das fases de desenvolvimento do projeto: exploração, cruzamento, refinamento, descrição e interpretação.

**Figura 2 - Ampliação do fluxo do processo das fases de desenvolvimento - Fase 1 e Fase 2**



Fonte: Autor, 2017

**Figura 3 - Ampliação do fluxo do processo das fases de desenvolvimento - Fase 3, Fase 4 e Fase 5**



Fonte: Autor, 2017

### 2.3. Exploração

Esta fase contempla os primeiros passos de uma pesquisa. Depois que foi decidido o problema da pesquisa, os objetivos e o método, explorar é o início da garimpagem dos dados (TRANCOSO, 2012). Trancoso se refere dessa forma, pois literalmente é um processo de busca de algo de interesse, que quando achado passa por um processo de tratamento e filtragem com a intenção de extrair o melhor a ser usado para seu fim. “O garimpo” escolhido, ou seja, o banco de dados para extração de material de interesse escolhido foi o Banco de Teses e Dissertações CAPES que armazena as informações referentes as produções acadêmicas das Instituições de Ensino Superior (IES). A importância desse sistema *online* torna-se imensurável, tamanho o ganho para todo aquele que tiver interesse em pesquisas nas mais diversas áreas de conhecimento, contemplando 78.378 teses e 239.786 dissertações atualmente, considerando agosto de 2017, socializando as produções científicas nacionais e dando maior visibilidade por meio tecnológico. No entanto, nem todas as teses e dissertações estão disponíveis na íntegra na plataforma, já que ela só veio ser lançada em 3 de abril de 2014 a partir da ferramenta online desenvolvida pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte em parceria com a CAPES que visa coletar informações, realizar análises, avaliações e servir como base de referência: a Plataforma Sucupira, que homenageia o alagoano professor Newton Lins Buarque Sucupira (1920-2007), autor do Parecer nº 977 de 1965, documento este que conceituou, formatou e institucionalizou a pós-graduação brasileira até os dias atuais (FUNDAÇÃO CAPES - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2017).

A Plataforma disponibilizará em tempo real e com transparência as informações, processos e procedimentos que a Capes realiza no SNPG para toda a comunidade acadêmica. Igualmente, a ferramenta propiciará a parte gerencial-operacional de todos os processos e permitirá maior participação das pró-reitorias e coordenadores de programas de pós-graduação (FUNDAÇÃO CAPES - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2017, p.1).

Finalizando a etapa de aproximação ao banco de dados da CAPES, seguiu-se a etapa do estudo da viabilidade da pesquisa. É nesse momento que se faz alguns testes flutuantes no banco de dados de teses e dissertações para validar a continuidade das etapas. O sistema acessado pelo link: <http://bancodeteses.capes.gov.br/banco-teses> disponibiliza apenas um campo de busca, ao inserir a palavra da pesquisa ou descritor o sistema de busca consulta a palavra/descritor contidas nos títulos, resumos, palavras-chave, área de concentração, linha de pesquisa e projeto de pesquisa, já que são as informações obrigatórias no cadastro de cada tese e dissertação na plataforma.

Ao digitar o descritor pretendido: qualidade de vida no trabalho, a resposta tornou-se inviável, pois se obteve 986.966 resultados para qualidade de vida no trabalho. Esse quantitativo não representa teses e dissertações da temática pretendida, mas que o sistema consultou as palavras aleatórias contidas nos documentos, exemplo: “Qualidade das Águas do Rio dos Sinos” – presente no título da dissertação; “Percepção dimensional do pé de idosas: construção e aplicação de instrumento” – Qualidade de Vida está presente na área de concentração; “Efeito de borda em floresta com araucária com diferentes graus de perturbação antrópica: uma análise da comunidade de samambaias e licófitas, de fatores microclimáticos e edáficos” – Qualidade presente no resumo.

Para que a pesquisa fosse viável, foi utilizado o descritor Qualidade de Vida no Trabalho entre Aspas, para pesquisar por uma frase exata e na ordem exata. Com isso foi possível viabilizar a pesquisa com 725 produções, entre teses e dissertações, acrescentando ainda os descritores: “Qualidade de Vida do Trabalho” com 15 produções e “Qualidade de Vida Profissional” com 17 produções, totalizando 757 produções. A justificativa do uso dos três descritores se dá pela intencionalidade dos autores ao tema, que objetivam relacionar a qualidade de vida no exercício do trabalho, contemplando o âmbito do meio ambiente; a organização de trabalho, a tarefa/atividade de trabalho e o próprio trabalhador inserido nesse todo. Não foram escolhidos os descritores: Qualidade de Vida do Trabalhador, pois esse título compreende uma intencionalidade da vida do trabalhador, podendo excluir os outros âmbitos; Bem-estar no trabalho, também não foi incluído por não se tratar de um substantivo como QVT, e por compreender que este descritor está contido no termo, pois trata da satisfação do trabalhador como QVT.

#### **Quadro 05 - Quantitativo dos três descritores principais.**

	DESCRITORES	TOTAL
1	“Qualidade de Vida no Trabalho”	725
2	“Qualidade de Vida do Trabalho”	15
3	“Qualidade de Vida Profissional”	17
	<b>TOTAL</b>	<b>757</b>

Fonte: Autor, 2017

Com o estudo de viabilidade e os testes dos descritores realizados, a última etapa da fase da exploração foi a montagem do Banco de Dados (BD) particular, tal BD foi montado na Planilha do Google no dia 30 de maio de 2017, extraindo apenas as produções e



os campos de interesse. Os campos foram: título, link completo, link incompleto, autores, ano de defesa, titulação, programa, instituição (IES), município, UF e descritor (ver APÊNDICE A).

Com a montagem do BD finalizou-se a primeira fase do desenvolvimento da pesquisa, partindo para a segunda, denominada de Cruzamento.

#### 2.4. Cruzamento

Como foram utilizados mais de um descritor, foi necessário realizar averiguações de possíveis duplicidades ou repetições das produções. Segundo Bastos (2014), é nesta fase que

[...] busca-se realizar uma análise comparativa entre todas as teses e dissertações que passaram pela fase de Refinamento no intuito de averiguar a duplicidade de material coletado. O material em duplicidade denunciaria uma imprecisão nos resultados alcançados, pois um mesmo documento poderia estar presente em mais de um resultado, ou seja, uma mesma tese ou dissertação pode ter sido capturada por mais de um descritor nos dois bancos de dados (BASTOS, 2014, p.31).

O cruzamento pode ser dividido em três etapas: a) o cruzamento interdescritor – quando se compara as produções em BD diferentes (externo) com os mesmos descritores, exemplo: Qualidade de Vida no Trabalho no BD da CAPES e da BVS-PSI; b) cruzamento intradescritor – quando se compara as produções no mesmo BD (interno) como os descritores diferentes; c) e o cruzamento final - visa realizar uma análise comparativa minuciosa para eliminar em definitivo qualquer repetição nas produções que ainda possam existir. Para esta pesquisa, foi utilizado o cruzamento intradescritor e cruzamento final, já que não foi utilizado BD externo ao da CAPES.

O Cruzamento intradescritor se deu da seguinte forma, foram criados três Bancos de Dados (BD), um para cada descritor: Qualidade de Vida no Trabalho com 725 produções; outro para o descritor: Qualidade de Vida do Trabalho com 15 produções; e por fim, o descritor: Qualidade de Vida Profissional com 17 produções. Considerando o primeiro BD como principal, os outros dois foram comparados a ele para saber se haviam repetições e/ou duplicações. Foi criada uma pequena tabela com dois campos: Ausente – título ausente do BD principal; e Presente – título presente do BD principal (ver APÊNDICE E).

#### Quadro 06 - Exemplo do procedimento da fase do cruzamento.

TITULO	PRESENTE	AUSENTE
--------	----------	---------

FILHO, JOAQUIM FERNANDES. EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO NA INDÚSTRIA PAPELEIRA.' 01/08/1996 152 F. MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, SÃO PAULO BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: CENTRAL/ PÓS-GRADUAÇÃO		1
ARELLANO, ELIETE BERNAL. AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO: ANÁLISE CRÍTICA DAS PRÁTICAS DAS ORGANIZAÇÕES PREMIADAS NO BRASIL.' 01/03/2008 204 F. DOUTORADO EM NUTRIÇÃO HUMANA APLICADA INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, SÃO PAULO BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA DO CONJUNTO DAS QUÍMICAS	1	
OLIVEIRA, FERREIRA, REGINA SILVIA. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: O CASO DA PEQUENA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO EM FORTALEZA' 01/11/1996 151 F. MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA/JOÃO PESSOA, JOÃO PESSOA BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: SETORIAL, CENTRAL E NACIONAL		1
RIZZI, LEONARDO EFFGEN. PRIVATIZAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL: O CASO ESCELSA (ESPÍRITO SANTO CENTRAIS ELÉTRICAS S.A)' 01/11/2008 106 F. MESTRADO EM HISTÓRIA INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, VITÓRIA BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA CENTRAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	1	

Fonte: Autor, 2017

Após a análise acima se chega a exclusão de algumas das produções por haver duplicidade no BD. O descritor: Qualidade de Vida do Trabalho tinha 15 produções, sendo que 11 delas já estavam contidas no BD principal, aproveitando assim, apenas 4 produções para este descritor; já para o descritor: Qualidade de Vida Profissional, no resultado inicial obteve-se 17 produções, porém 9 delas estavam presentes, incluindo então 8 produções que não estavam contempladas no BD principal.

Depois da etapa do Cruzamento Intradescritor, chegou-se aos seguintes resultados: das 757 produções iniciais, 20 delas estavam duplicadas aproveitando apenas 12 produções que somadas ao BD principal totalizam 737 produções.

**Quadro 07 - Quantitativo dos três descritores principais após cruzamento intradescriptor**

	DESCRITORES	TOTAL	AUSENTE	PRESENTE
1	Qualidade de Vida no Trabalho	725	0	0
2	Qualidade de Vida do Trabalho	15	4	11
3	Qualidade de Vida Profissional	17	8	9
	<b>TOTAL</b>	<b>757</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
	<b>TOTAL VÁLIDO</b>	<b>737</b>		

Fonte: Autor, 2017

Para finalização desta fase, foi necessário o cumprimento da etapa do Cruzamento Final, para se ter a fidedignidade do BD, pois é a partir dele que a sistematização das informações deve aparecer e dar respostas sobre as produções contidas no BD da CAPES sobre a temática aqui proposta. Para isso, foi utilizada uma fórmula que pudesse encontrar as duplicações no BD de forma automática, como o editor de planilhas do BD pertence ao Google, a fórmula utilizada foi: *UNIQUE*, que “Retorna as linhas únicas do intervalo de origem, descartando as duplicadas. As linhas são retornadas na ordem em que são exibidas no intervalo de origem” (GOOGLE, 2017). Ao submeter as 737 produções acadêmicas à fórmula, a resposta foi 0 (zero) para duplicidades, permanecendo 737 produções acadêmicas que serão submetidas ao processo de refinamento.

## 2.5. Refinamento

Seguindo o fluxo, entra-se na etapa de refinamento, que trata de um processo mais detalhado, um tratamento do BD para validação das produções ao objetivo da pesquisa. Segundo Bastos (2014 *apud* Chizzotti, 2008),

Pode-se entender essa etapa, como o início propriamente dito, do tratamento dos dados. O momento em que se empreende uma ação de imersão nas informações levantadas na fase de Exploração. É nessa etapa que se mobiliza as informações, movimento que, em se tratando de uma pesquisa qualitativa, é altamente reflexivo, ou seja, o contato com as informações também mobiliza o pesquisador (BASTOS, 2014 *apud* CHIZZOTTI, 2008, p. 28).

Os critérios da permanência das produções foram: a presença dos descritores nos TÍTULOS e/ou a presença dos descritores nos RESUMOS e/ou a presença dos descritores nas PALAVRAS-CHAVE, já que a busca realizada na plataforma traz os descritores no corpo do texto, fugindo o propósito. No BD foi adicionado uma coluna de campo: Refinamento, que visa informar onde a presença dos descritores estão, porém aos que não estavam contidos nos

títulos, só foi possível a inclusão da produção quando havia o link da dissertação ou tese para verificação nos resumos. Importante lembrar que a Plataforma Sucupira foi inaugurada em 2014 e os repositórios de conclusão de teses e dissertações, a partir do ano 2013 foram inseridos na plataforma, gerando um link direto para o resumo e/ou o material completo. No entanto, foi pesquisada cada tese e dissertação no site de busca da Google a fim de encontrar pelo menos o resumo de cada obra. Aquelas que não foram encontradas, nem pelo BD da CAPES, nem pela busca aberta na rede global, tiveram que ser descartadas por insuficiência de requisitos propostos pelos critérios. Com isso o BD foi reduzido de 737 produções para 559 produções válidas após o processo minucioso de refinamento, descartando 178 produções por não se enquadrarem por meio dos critérios de inclusão.

**Quadro 08 - Quantitativo dos três descritores principais após refinamento.**

	<b>DESCRITORES</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>RESUMO</b>	<b>PALAVRA-CHAVE</b>
1	Qualidade de Vida no Trabalho	402	133	16
2	Qualidade de Vida do Trabalho	1	2	0
3	Qualidade de Vida Profissional	4	1	0
	<b>TOTAL</b>	<b>407</b>	<b>136</b>	<b>16</b>
	<b>TOTAL DE PRODUÇÕES VÁLIDAS</b>	<b>559</b>		

Fonte: Autor, 2017

Com isso, finaliza-se a fase de refinamento com o BD preparado definitivamente para a sistematização dos dados de interesse, e assim se obter informações gerais cumprindo mais uma fase do método.

### 3. DESCRIÇÃO

Com a montagem e validação do BD, iniciou-se a quarta fase de desenvolvimento da pesquisa: a Descrição, que teve o intuito de elucidar os dados obtidos e gerados por meio de tabelas, gráficos, percentuais etc. Segundo Canuto (2016), “essa fase objetiva descrever o *corpus* da pesquisa por meio da identificação de informações sobre cada estudo selecionado” (p.11). Oliveira *et al.* (2015) dizem que é nesta fase que se “permitirá a visualização de toda a amostra e a identificação dos documentos com maior potencial analítico” (p.150). Pretende-se aqui apresentar os dados obtidos na temática QVT a partir do BD particular, montado e validado a partir do BD de Teses e Dissertações da CAPES, iniciando pelos Programas de Pós-Graduação envolvidos na temática, seguido do histórico das produções por ano, o quantitativo das titulações e por fim as instituições e suas respectivas cidades envolvidas com o tema proposto de forma geral, em seguida, um recorte dos Programas de Pós-Graduação que envolvem a área de conhecimento – Psicologia.

#### 3.1. Os Programas de Pós-Graduação

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema abrangente que pode ser estudado por várias áreas de conhecimento, por se tratar de um tema que visa trazer melhorias tanto para o trabalhador como para o ambiente organizacional. É satisfatório poder visualizar 107 Programas de Pós-Graduações envolvidos com a temática, com destaque para Administração, com 174 produções e 31,13% em relação aos demais programas, seguido da Engenharia de Produção, com 69 publicações e 12,34% em relação aos demais e a Psicologia ocupa o terceiro lugar, com 38 produções e 6,8% em relação às demais. Não se teve a pretensão de categorizar por área de conhecimento por falta de informações mais precisas. É importante que se observe que há outros programas que envolvem as mesmas áreas de conhecimento, porém não fazem parte do mesmo programa. Exemplo: o Programa de Pós-Graduação em Administração = 174 produções; o Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas = 7 produções. Assim como no Programa de Pós-Graduação em Psicologia = 38; Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações = 18; Psicologia Social = 6; Psicologia Clínica = 1; Psicologia (Psicologia Social) = 1; e Psiquiatria e Psicologia Médica = 1; somando cada um dos programas se tem 65 produções, ver Quadro 10 para quantitativo e ver APÊNDICE B para BD da Psicologia.

#### **Quadro 09 - Programas de pós-graduação envolvidos com a temática QVT.**

PROGRAMAS		QTD DE PUBLICAÇÕES	%
1	ADMINISTRAÇÃO	174	31,13%
2	ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	69	12,34%
3	PSICOLOGIA	38	6,80%
4	ENFERMAGEM	26	4,65%
5	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	18	3,22%
6	SISTEMAS DE GESTÃO	17	3,04%
7	EDUCAÇÃO FÍSICA	11	1,97%
8	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E QUALIDADE DE VIDA	9	1,61%
9	EDUCAÇÃO	8	1,43%
10	GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS	8	1,43%
11	ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	7	1,25%
12	POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR	7	1,25%
13	SAÚDE PÚBLICA	7	1,25%
14	CIÊNCIAS DA SAÚDE	6	1,07%
15	ECONOMIA DOMÉSTICA	6	1,07%
16	PSICOLOGIA SOCIAL	6	1,07%
17	NUTRIÇÃO HUMANA APLICADA	5	0,89%
18	CIÊNCIAS AMBIENTAIS E SAÚDE	4	0,72%
19	ENGENHARIA CIVIL	4	0,72%
20	ERGONOMIA	4	0,72%
21	SERVIÇO SOCIAL	4	0,72%
22	AMBIENTE E SAÚDE	3	0,54%
23	CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	3	0,54%
24	DESENVOLVIMENTO REGIONAL	3	0,54%
25	ENGENHARIA MECÂNICA	3	0,54%
26	GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA	3	0,54%
27	GESTÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL	3	0,54%
28	GESTÃO EMPRESARIAL	3	0,54%
29	GESTÃO ORGANIZACIONAL	3	0,54%

30	POLÍTICA SOCIAL	3	0,54%
31	SAÚDE COLETIVA	3	0,54%
32	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE NACIONAL	2	0,36%
33	ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA	2	0,36%
34	ATENÇÃO À SAÚDE	2	0,36%
35	CIÊNCIA FLORESTAL	2	0,36%
36	DIREITO	2	0,36%
37	ENFERMAGEM FUNDAMENTAL	2	0,36%
38	ENGENHARIA	2	0,36%
39	GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS	2	0,36%
40	GESTÃO DE PROCESSOS INSTITUCIONAIS	2	0,36%
41	GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES	2	0,36%
42	GESTÃO PÚBLICA	2	0,36%
43	ODONTOLOGIA	2	0,36%
44	POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO LOCAL	2	0,36%
45	PROMOÇÃO DA SAÚDE	2	0,36%
46	PROMOÇÃO DE SAÚDE	2	0,36%
47	ADMINISTRAÇÃO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS	1	0,18%
48	ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA	1	0,18%
49	ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL	1	0,18%
50	ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS	1	0,18%
51	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1	0,18%
52	ADMINISTRAÇÃO RURAL	1	0,18%
53	AGROECOSSISTEMAS	1	0,18%
54	ARQUITETURA E URBANISMO	1	0,18%
55	ARQUITETURA, TECNOLOGIA E CIDADE	1	0,18%
56	AVALIAÇÃO	1	0,18%
57	BIOCIÊNCIAS E REABILITAÇÃO	1	0,18%
58	BIOENGENHARIA	1	0,18%
59	BIOENERGIA	1	0,18%
60	CIÊNCIAS APLICADAS À SAÚDE	1	0,18%
61	CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS	1	0,18%

62	CIÊNCIAS DA LINGUAGEM	1	0,18%
63	CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS	1	0,18%
64	CIÊNCIAS ODONTOLÓGICAS APLICADAS	1	0,18%
65	DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO	1	0,18%
66	DESENVOLVIMENTO HUMANO E RESPONSABILIDADE SOCIAL	1	0,18%
67	DESENVOLVIMENTO LOCAL	1	0,18%
68	DISTÚRBIOS DO DESENVOLVIMENTO	1	0,18%
69	DIVERSIDADE CULTURAL E INCLUSÃO SOCIAL	1	0,18%
70	ECONOMIA	1	0,18%
71	EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS QUÍMICA DA VIDA E SAÚDE	1	0,18%
72	EDUCAÇÃO AGRÍCOLA	1	0,18%
73	ENFERMAGEM E SAÚDE	1	0,18%
74	ENGENHARIA (PESQ.OPERAC.E GERENC.DE PRODUCAO)	1	0,18%
75	ENGENHARIA AERONÁUTICA E MECÂNICA	1	0,18%
76	ENGENHARIA AMBIENTAL	1	0,18%
77	ENSINO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE	1	0,18%
78	ESTUDOS INTERDISCIPLINARES SOBRE A UNIVERSIDADE	1	0,18%
79	GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM	1	0,18%
80	GESTÃO, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM TECNOLOGIA FARMACÊUTICA	1	0,18%
81	GESTÃO PÚBLICA PARA O DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE	1	0,18%
82	GESTÃO SOCIAL E TRABALHO	1	0,18%
83	HOSPITALIDADE	1	0,18%
84	HISTÓRIA	1	0,18%
85	INCLUSÃO SOCIAL E ACESSIBILIDADE	1	0,18%
86	INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS DA SAÚDE	1	0,18%
87	MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE	1	0,18%
88	MEDICINA E SAÚDE	1	0,18%
89	METROLOGIA E QUALIDADE	1	0,18%
90	MECATRÔNICA	1	0,18%
91	MÚSICA	1	0,18%



92	PESQUISA EM SAÚDE	1	0,18%
93	PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL	1	0,18%
94	PLANEJAMENTO E GOVERNANÇA PÚBLICA	1	0,18%
95	PLANEJAMENTO E POLITICAS PÚBLICAS	1	0,18%
96	PODER JUDICIÁRIO	1	0,18%
97	PODER LEGISLATIVO	1	0,18%
98	PSICOLOGIA CLÍNICA	1	0,18%
99	PSICOLOGIA (PSICOLOGIA SOCIAL)	1	0,18%
100	PSIQUIATRIA E PSICOLOGIA MÉDICA	1	0,18%
101	SAÚDE E DESENVOLVIMENTO HUMANO	1	0,18%
102	SAÚDE E MEIO AMBIENTE	1	0,18%
103	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO	1	0,18%
104	SOCIOLOGIA	1	0,18%
105	TURISMO E HOTELARIA	1	0,18%
106	TECNOLOGIA E GESTÃO EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	1	0,18%
107	TRABALHO, SAÚDE E AMBIENTE	1	0,18%
	<b>TOTAL</b>	<b>559</b>	<b>100%</b>

Fonte: Autor, 2017

#### Quadro 10 - Programas de pós-graduação envolvidos com a temática QVT - Psicologia.

PROGRAMAS		QTD DE PUBLICAÇÕES
1	PSICOLOGIA	38
2	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	18
3	PSICOLOGIA SOCIAL	06
4	PSICOLOGIA CLÍNICA	01
5	PSICOLOGIA (PSICOLOGIA SOCIAL)	01
6	PSIQUIATRIA E PSICOLOGIA MÉDICA	01
	<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

Fonte: Autor, 2017

### 3.2. Sériacão Histórica

Ao realizar pesquisas que envolvem sistematização, mapeamento, a seriacão histórica é de fundamental importância por situar o passado das produções, a evolução durante os anos e como estão as produções nos últimos anos e, a partir disso, propor novos estudos na busca de entendimento sobre o fenômeno. Bastos (2014) descreve como a seriacão histórica apresenta a oportunidade de “observar a história da produção acadêmica de como uma área de conhecimento pode contribuir para uma compreensão considerando o contexto histórico, o que amplia as possibilidades de interpretação dos dados” (p.40). Através dos gráficos de linhas e de barras podemos ter uma visão clara sobre as produções sobre QVT desde o ano de 1989 e sua crescente quantidade de materiais acadêmicos que foram sendo construídos no decorrer dos anos e décadas. No entanto, são nos últimos quatro anos que se têm os maiores picos nas produções: ano de 2013 = 56 produções, ano de 2014 = 59 produções, ano de 2015 = 62 produções e ano de 2016 = 41 produções.

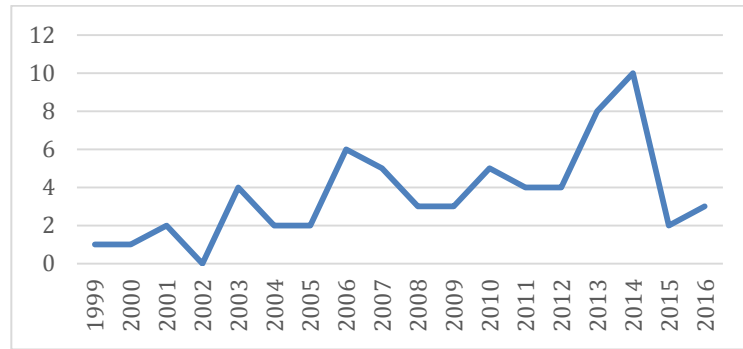
**Gráfico 1 - Sériacão histórica das teses e dissertações de 1989 a 2016.**



Fonte: Autor, 2017

Podemos identificar que nos Programas de Pós-Graduações da Psicologia, percebe-se que o seu início se deu em 1999, sendo a primeira produção, uma dissertação. Percebe-se ainda que as variações são inexpressivas, com exceção dos anos de 2013 = 8 e 2014 = 10 que somam 18 publicações, como mostra a seriacão histórica.

**Gráfico 2 - Sériacão histórica das teses e dissertações de 1999 a 2016 - Psicologia.**



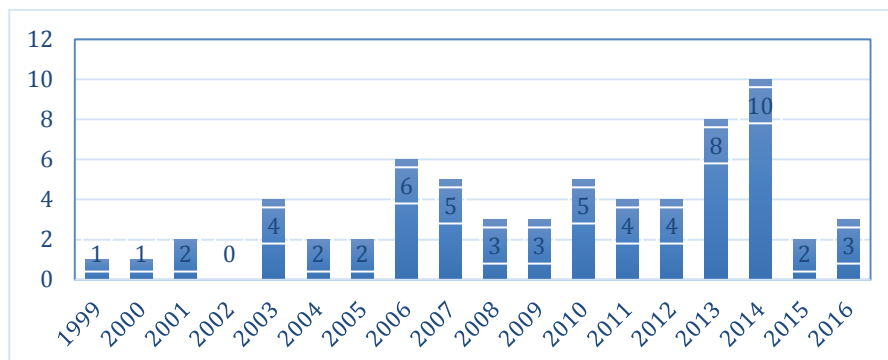
Fonte: Autor, 2017

**Gráfico 3 - Histograma do quantitativo de publicações por ano.**



Fonte: Autor, 2017

**Gráfico 4 - Histograma do quantitativo de publicações por ano - Psicologia.**



Fonte: Autor, 2017

### 3.3. Titulação ou Grau

Das 559 teses e dissertações válidas, 61,9% são produções de Dissertações ao grau de Mestrado com o quantitativo de 346. É importante destacar que o segundo lugar nas produções (85 produções, 15,2%) pertence ao grau de Mestrado Profissional que vem a ser uma:

“modalidade mais recente de cursos "stricto sensu". O mestrado profissional foi regulamentado em 2009. Sua principal diferença em relação ao mestrado (acadêmico) é o seu enfoque voltado à qualificação profissional do candidato. Além disso, o candidato tem mais opções de realização do trabalho final de conclusão” (LIRA, 2014, p.1).

Para alguns autores o Mestrado Profissional e curso de Pós-Graduação Stricto Sensu Profissionalizante (com 73 produções e 13,1%) são sinônimos em si mesmos, pois ambos têm o caráter de produção profissional, porém há ainda necessidade de maior entendimento entre os interessados. Melo (2002) diz:

Este enfoque possui relevância, diante da constatação de que a regulamentação e estruturação da recente modalidade do ensino superior profissionalizante stricto sensu ainda não possui unanimidade entre os seus interessados e que carece de mais estudos empíricos para melhor compreender sua evolução institucional e continuar a pesquisa sobre a diferença entre mestrado profissional e profissionalizante (MELO, 2002, p.11).

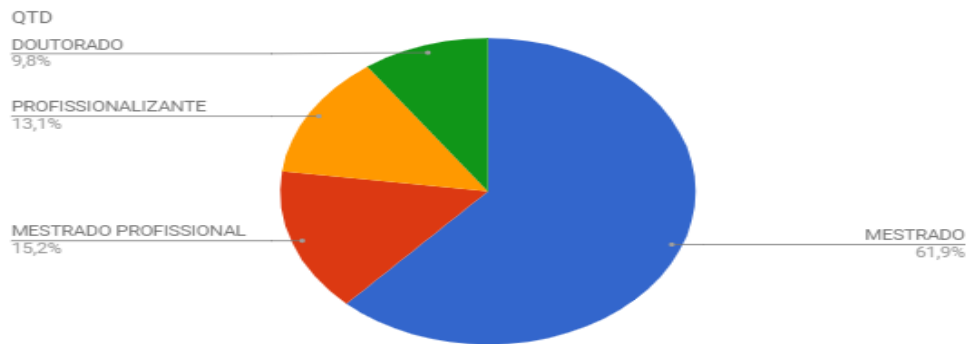
Para as teses de doutorado se têm o quantitativo de 55 produções e 9,8%.

#### Quadro 11 - Quantitativo das titulações das produções pesquisadas.

	TITULAÇÃO	QTD
1	MESTRADO	346
2	MESTRADO PROFISSIONAL	85
3	PROFISSIONALIZANTE	73
4	DOCTORADO	55
	<b>TOTAL</b>	<b>559</b>

Fonte: Autor, 2017

#### Gráfico 5 - Percentual das titulações envolvidas na temática QVT.



Fonte: Autor, 2017

### Quadro 12 - Quantitativo das titulações das produções pesquisadas - Psicologia.

	TITULAÇÃO	QTD
1	MESTRADO	50
2	DOUTORADO	15
	<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

Fonte: Autor, 2017

No recorte para os Programas de Pós-Graduação que envolve a Psicologia, foram encontradas, 50 dissertações de mestrado produzidas e 15 teses de doutorado.

### 3.4. As Instituições de Ensino Superior (IES)

Obteve-se 125 IESs envolvidas na temática QVT, foram selecionadas as 15 primeiras para visualização (ver quadro completo no APÊNDICE D), e destacam-se a Universidade Federal de Santa Catarina (40 produções e 7,16%), a Universidade de São Paulo (32 produções e 5,72%) e a de Universidade de Brasília (25 produções e 4,47%). É possível observar nesse quadro que os quantitativos entre as IESs não são discrepantes, a ordem decrescente é suave entre as diferenças de cada produção.

### Quadro 13 - Quantitativo da IES envolvidas na temática QVT.

	INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	QTD DE PUBLICAÇÕES	%
1	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	40	7,16%
2	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	32	5,72%
3	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	25	4,47%
4	UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ	22	3,94%

5	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	20	3,58%
6	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	20	3,58%
7	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE	17	3,04%
8	UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA/JOÃO PESSOA	16	2,86%
9	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	16	2,86%
10	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	14	2,50%
11	UNIVERSIDADE FUMEC	14	2,50%
12	FACULDADE PEDRO LEOPOLDO	13	2,33%
13	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	13	2,33%
14	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	13	2,33%
15	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	13	2,33%

Fonte: Autor, 2017

#### Quadro 14 - Quantitativo da IES envolvidas na temática QVT - Psicologia.

INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR		QTD DE PUBLICAÇÕES	%
1	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	21	32%
2	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	14	22%
3	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	5	8%
4	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	4	6%
5	UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	3	5%
6	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI	3	5%
7	UNIVERSIDADE DE FORTALEZA	2	3%
8	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	2	3%
9	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE	1	2%
10	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	1	2%
11	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL	1	2%
12	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	1	2%
13	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO	1	2%
14	UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA	1	2%
15	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	1	2%
16	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	1	2%
17	UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA	1	2%
18	UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO	1	2%
19	UNIVERSIDADE SÃO MARCOS	1	2%

Fonte: Autor, 2017

Para as instituições dos Programas de Pós-Graduação com a área da Psicologia temos o total de 19 IESs envolvidas na temática QVT, sendo que agora o destaque está na Universidade de Brasília (21 produções e 32%) e na Universidade Católica Dom Bosco (14 produções e 22%). O restante das IESs não têm quantitativo de produções expressivas como

as duas citadas, chegando ao máximo de 5 produções na Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

As informações aqui apresentadas permitem questionar: por que houve um crescimento tão expressivo das produções pela temática QVT? Importante considerar o crescimento dos números de Universidades – houve uma expansão significativa e notória das Instituições Federais, principalmente nos anos de 2003 a 2011. Até 2002 havia 45 Universidades Federais, crescendo para 59 até 2011; e 148 campus/unidades, crescendo para 274 até 2011. Os municípios atendidos por Universidades Federais saíram de 114 para 272 até 2011 (WESKA et al., 2012). Crescimento também na oferta de Pós-Graduações Stricto Sensu – Com o aumento das Universidades Federais, crescem os cursos de graduação e também tendem a viabilizar cursos de pós-graduações na formação de mestres e doutores. Segundo a Análise sobre a Expansão das Universidades Federais, nos anos de 2003 a 2012, foram 52.000 matriculados em 2003 passando para 99.294 em 2011. “[...]um avanço significativo das matrículas, em torno de 90%, nos programas de pós-graduação stricto sensu;” (WESKA et al., 2012.p.13).

Importante considerar ainda que, diante das necessidades mercadológicas e de Saúde do Trabalhador em diversas esferas organizacionais, iniciam as discussões sobre a satisfação do trabalhador na organização, na tentativa do trabalho não mais carregar os estigmas impostos culturalmente. O mercado está atento para que seus trabalhadores sintam-se bem, dentro da empresa que trabalha e até fora dela, pois entende que isso poderá voltar em um bom serviço prestado, com isso, cresce o interesse de organizações por profissionais e dos profissionais por boas organizações.

Estas discussões também propiciam debates e posturas nas políticas públicas e o termo Saúde do Trabalhador entra em foco, e criam-se, por exemplo, diretrizes em favor do trabalhador, tais como: a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, instituída pela Portaria 1,823 de 23 de agosto de 2012, dedica 19 (dezenove) artigos aos trabalhadores, têm por objetivos a promoção da saúde, a melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde, que ocorrem no trabalho ou no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nesses ambientes (HUMANIZASUS, 2010; PNSST, 2004); a Política Nacional de Humanização (PNH) lançada em 2003, como diretrizes de apoio ao Sistema Único de Saúde (SUS), que vem corroborar totalmente com a prática da QVT, ao ponto de não se pensar QVT, desvinculada da PNH em um Hospital regido pelo SUS; e nas mais diversas esferas: públicas ou privadas.

#### 4. INTERPRETAÇÃO

Pretende-se uma ampliação do conhecimento acerca do conceito em estudo e, assim desenvolver a compreensão mais profunda a respeito das produções investigadas. Nessa direção, indicar as conexões e confrontos diante das produções pesquisadas (BASTOS, 2013; OLIVEIRA et al., 2015; CANUTO, 2017). A metassíntese tem como princípio o aprofundamento, com a potencialização analítica dos documentos,

Para um estudo de tipo Metassíntese há uma necessidade clara da utilização de leitura em profundidade, pois esta permite construir uma formulação o mais densa possível a respeito da compreensão de determinado assunto. Esse exercício de leitura pode ser transformado em questões, perguntas para que, à medida que o investigador se impregna do conteúdo do texto, elas sejam respondidas. Considerando a leitura como exercício vivo, dinâmico, questões novas poderão surgir ou, algumas concebidas a priori poderão ser abandonadas (OLIVEIRA et al., 2015, p. 150).

A fase interpretativa, segundo Júnior (2018), implica novas opções para a redução numérica das produções para se atingir um potencial analítico.

Na presente etapa, denominada de Interpretação, faz-se necessário uma redução deste corpo documental a um quantitativo, substancialmente efetivo, para a análise interpretativa. Assim sendo, do mesmo modo que ocorreu no processo de seleção quantitativa, em que foram definidos critérios de inclusão e exclusão; para o desenvolvimento desta etapa, os critérios visam o potencial analítico dos documentos (JÚNIOR, 2018, p.48).

Desse modo, as 65 (sessenta e cinco) produções, entre teses e dissertações, vinculadas aos Programas de Pós-graduações em Psicologia, foram submetidas aos seguintes critérios: a) acesso aos links das produções pesquisadas; b) disponibilidade de documento completo e no formato online. Obteve-se 33 (trinta e três) dissertações e 11 (onze) teses. Foi necessária ainda, uma nova filtragem dos referidos documentos: abordar explicitamente, nos Sumários, o conceito de QVT. Exemplo: na pesquisa de Thiago Lopes Carneiro (ver Figura 04), no sumário está descrito o tópico – “Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos, Medidas e História”; já na dissertação de Vânia Maria Mayer (ver Figura 05), está descrito no sumário - “Qualidade de Vida no Trabalho”, por mais que haja outros subtópicos, não faz menção ao conceito de QVT em específico, mesmo que ela possa ter feito debates no texto dos referidos tópicos e subtópicos. No processo da escolha das produções, a dissertação de Lívia Carolina Fernandes, apresentava o termo “conceito” para QVT no sumário, porém ao analisar, percebeu-se que o termo correspondia ao conceito referente ao resultado da pesquisa do autor em QVT, não sendo validado pelos critérios estabelecidos.

Com isso, foram analisadas 17 (dezessete) dissertações a partir das produções publicadas entre os anos 2003 e 2014, seguindo os critérios mencionados. A única tese



encontrada que seguia os critérios do sumário foi descartada por considerar que o material proveniente das dissertações contribui, significativamente, com o objetivo proposto.

**Figura 04 – Sumário da dissertação de Thiago Lopes Carneiro**

Sumário.....	6
Lista de Tabelas.....	8
Resumo.....	10
Abstract.....	11
Introdução.....	12
Dimensões do estudo.....	15
<b>Jornada de Trabalho: Conceitos, Medidas e História.....</b>	<b>15</b>
Qualidade de Vida no Trabalho – Conceitos, Medidas e História.....	25
Enfoque Teórico-Metodológico da Pesquisa.....	32
Método.....	36
Participantes.....	36
Instrumentos e Procedimentos.....	38

**Figura 05 – Sumário da dissertação de Vânia Maria Mayer**

<b>I INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
1.1 JUSTIFICATIVA.....	2
1.2 APRESENTAÇÃO.....	5
<b>II REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>
2.1 SAÚDE E DESGASTE PROFISSIONAL NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO.....	10
2.2 SOBRE A SAÚDE MENTAL.....	16
2.3 O CAMPO DE ESTUDOS: A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	19
2.4 SOBRE O ESTRESSE.....	23
2.4.1 Características pessoais implicadas no estresse.....	25
2.4.2 Sobre o estresse ocupacional.....	26
2.4.3 Estressores ocupacionais.....	31
2.5 A SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> (SB).....	34
2.5.1 Fatores psicossociais, outros tipos de risco e SB na profissão de policial.....	44
<b>2.6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....</b>	<b>55</b>
2.6.1 Qualidade de vida de policiais militares.....	61
2.6.2 Como melhorar a qualidade de vida no trabalho.....	62
2.7 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INSTITUIÇÃO POLICIAL MILITAR NO BRASIL.....	65
2.7.1 A criação da Polícia Militar de Mato Grosso em Mato Grosso do Sul.....	66

**Figura 06 – Sumário da dissertação de Livia Carolina Fernandes**

ix	
"Estamos o tempo todo enxugando gelo": Qualidade de Vida no Trabalho e Vivências de Bem-estar e Mal-estar em um Órgão do Poder Judiciário	
3.2.5 Reconhecimento e Crescimento Profissional.....	91
3.2.6 Fator Elo trabalho-Vida Social.....	93
3.2.7 Resultados Inferenciais.....	96
<b>3.3 Resultados da Parte Qualitativa do IA_QVT.....</b>	<b>103</b>
3.3.1 Conceito de QVT.....	105
3.3.2 Fontes de Bem-Estar no Trabalho.....	108
3.3.3 Fontes de Mal-Estar no Trabalho.....	113
3.3.4 Comentários e Sugestões.....	118
Conclusão.....	126
Referências.....	134

A interpretação procedeu da seguinte forma: a) a leitura denominada flutuante, que tem por objetivo a familiarização com texto e com identidade textual do autor; b) seguido de uma segunda leitura para destacar os pontos relevantes (filtros) para que venha corroborar com objetivo desta pesquisa; c) no terceiro momento, se deu a catalogação do texto em planilha informando o: título, autor(a), orientador(a), ano da defesa, instituição (IES),

município, UF, número da página informada no sumário, visão geral de texto analisado e endereço do texto síntese, (ver modelo no APÊNDICE C); d) a escrita interpretativa sintética, considerando pontos importantes para pesquisa: a origem do conceito QVT; a evolução conceitual; os autores e pesquisadores que difundiram e difundem o conceito; as críticas e crises que envolveram o conceito ao longo dos anos; os envolvidos e os ganhos a partir da diversidade dos conceitos em QVT.

Assim se apresentaram ao nosso olhar:

#### **4.1. O que os autores afirmam sobre o conceito de QVT**

A seguir são apresentadas as sínteses de cada estudo analisado em sequência datada. Segundo Bastos (2014), esta análise deverá trazer uma perspectiva a partir do conjunto de informações, apreendendo nuances, detalhes que de outra maneira não poderia ser captado, fazendo com que a metassíntese seja completada enquanto método proposto.

É esta fase que viabiliza a metassíntese. É na análise que o pesquisador articula as informações, estabelece conexões, confronta os dados apresentados, enfim, ultrapassa o conteúdo de cada documento para alcançar uma compreensão que está entre estes. Uma ação interpretativa em que se consegue operar uma transformação, superar a síntese e propor outro conhecimento a partir daqueles já produzidos (BASTOS, 2014, p.59).

Assim, o texto segue uma ordem cronológica a partir de 2003. São intituladas conforme cada produção, e enfatizam-se os pontos relevantes de cada autor, em relação ao conceito sobre QVT. Houve uma atenção em conservar o máximo da identidade de cada autor, enfatizando determinados pontos particulares, em alguns será possível perceber ênfases sobre a origem do conceito, já em outros a ênfase se dá sobre a tentativa em conceituar, em algumas produções a atenção está em defesa de uma linha conceitual. Optou-se pela manutenção das articulações teóricas, com intuito de reservar o texto dos autores. Utilizou-se ainda do recurso de quadros-síntese para tornar leitura didática e esclarecedora. Ao final, empreendem-se tentativas de elaboração de sínteses interpretativas, no limite de uma dissertação.

Eis aqui o nosso desafio.

A primeira dissertação analisada, Congro (2003) traz as diferenças entre Qualidade de Vida (QV) (dedicando um capítulo para o mesmo) e de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O capítulo inicia, tratando sobre as consequências da evolução, dos conceitos diferenciados e da necessidade de estudos entre QV e QVT. A temática “trabalho” e

também sua evolução, ganham destaque em quatro páginas, mostrando as definições dadas por autores, desde o conceito de atividades com almejo de um determinado fim, a epistemologia da palavra na língua portuguesa que provém do latim “tripalium” que não traz uma conotação favorável, pois trata de um instrumento de tortura e remete à punição aos condenados. Porém na língua inglesa, *work*, refere-se à ocupação mesmo, atividades sem uma conotação desfavorável. (SUCESSO, 1997 *apud* CONGRO, 2003).

O trabalho é enfatizado como um valor supremo na cultura e na vida do homem, ao ponto de haver uma esperança nas realizações pessoais a partir de suas atividades de trabalho – profissional. A história do trabalho está presente na humanidade, seja na força braçal e/ou seja intelectual, passando por mudanças em seu desenvolvimento social, econômico, tecnológico ao longo dos séculos. O autor Borsoi (1992 *apud* Congro 2003) traz uma síntese de significados nas culturas e para algumas religiões no decorrer da história: nos gregos antigos, hebreus, rabinismo, catolicismo, protestantismo, renascimento, tais sínteses até aqui mostram um apelo do trabalho em relação a espiritualidade, alguns vão considerar um elemento de indignidade, enquanto outros consideram como um dádiva. Porém somente a partir do século XIX, o trabalho ganha um significado de atividade organizada, sendo o homem um utilizador de instrumentos, havendo as divisões do trabalho, distribuição do produto e ainda no decorrer do século, a criatividade é apresentada juntamente com a capacidade de solucionar problemas, sendo a inteligência no trabalho valorizada e motivada a ser buscada (MASI, 1999 *apud* CONGRO, 2003).

No século XX, a partir da visão Taylorista, o homem é considerado como uma peça de engrenagem, uma visão robotizada diante da necessidade de produção, trazendo consequências como a insatisfação e outras reações negativas pelos trabalhadores, dentre elas: acidentes típicos e doenças ocupacionais, vindo a se tornar um mal necessário e não mais uma arte como no renascimento e tais consequências ainda continuam nos dias de hoje, segundo a autora.

E complementa que, enquanto a divisão da sociedade pode fortalecer o indivíduo e a espécie, a subdivisão do indivíduo, quando efetuada com menosprezo das capacidades e necessidades humanas, é crime contra a pessoa e a humanidade. Posteriormente, o trabalho perde tanto o significado de ato compulsório como o de arte, passando a ser um mal necessário, adquirindo uma conotação desagradável (CONGRO, 2003, p. 12).

A relação de amor e ódio entre o binômio indivíduo-trabalho é contraditório, pois pode ter um efeito positivo ou negativo dependendo da época na história, e pode até perdurar nas gerações futuras por herança. Porém há uma carga afetiva subjetiva realizada por uma transferência impressa na natureza, é exemplificado por sentimentos positivos quando há

satisfação no trabalho, diferente quando não há. Segundo Codo (1994 *apud* Congro, 2003), “É necessário acrescentar ao indivíduo profissional, racional, a emoção e o sentimento, para que ele possa vivenciar de forma completa, o que passou a ser o veículo de integração do homem moderno (p.12)”.

Diante da evolução do trabalho e de alguns aspectos negativos agora percebidos e denunciados, a autora aborda a QVT propriamente, a partir das considerações de Rodrigues (1994 *apud* Congro, 2003), sendo um dos primeiros autores que trata sobre a temática, afirmando que de forma conceitual a QVT é imprecisa, trazendo confusões com QV, com Qualidade de Processo e de Produto (QPP) e até com programas empresariais denominados Qualidade Total (QT). Por mais que a partir da década de 1920 já se havia o interesse no estudo do comportamento no trabalho, foi somente a partir da década de 1950 que surgem as primeiras teorias para unir a produtividade e a satisfação do trabalhador, no entanto, a partir de 1960 que houve um desenvolvimento de estudos sobre a temática e sua denominação: Qualidade de Vida no Trabalho. Então, a partir de 1970 houve uma sistematização e estruturação de tais estudos e sua aplicação em organizações, dentre elas a forma de gerenciamento inspirada pela indústria japonesa, que nos anos de 1980 tem um avanço crescente, juntamente com as mudanças tecnológicas, política, econômicas e sociais. Para Cardoso (1994 *apud* Congro, 2003),

Também menciona a década de 70 como sendo um marco no desenvolvimento da QVT. O trabalho passou a ser enobrecedor, significativo, um caminho para a auto-realização, crescimento profissional, possibilidade de se obter recompensas intrínsecas e extrínsecas, desenvolver habilidades até então desconhecidas, ter o potencial aumentado, proporcionando segurança e satisfação com cada realização (CARDOSO, 1994 *apud* CONGRO, 2003, p.14).

Pela desvalorização do trabalhador em função do avanço tecnológico, industrial e econômico, nasce a QVT, que conceitualmente por Nadler e Lawler (1983 *apud* Congro, 2013), “QVT é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações”. É apresentada à paleta clássica conceitual de QVT postulada pelos autores no decorrer dos anos por períodos:

**Quadro 15 – Conceito de QVT por Nadler e Lawler (1983).**

Período	QVT como um(a):	Conceito
1959 a 1972	Variável	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a QVT;
1969 a 1974	Abordagem	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia-se a trazer melhorias, tanto ao empregado quanto

		à direção;
<b>1972 a 1975</b>	Método	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. A QVT era entendida como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
<b>1975 a 1980</b>	Movimento	Declaração ideológica sobre a natureza dos trabalhadores e da organização. Os termos administração, participação e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
<b>1979 a 1982</b>	Tudo	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas, queixas e outras dificuldades organizacionais.
	Nada (futuro):	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* Congro, 2003, p.15)

A autora promove, nesta fase do estudo, uma caminhada pelas teorias e teóricos motivacionais em prol da QVT. Entre 1927 e 1932, foi possível perceber que o trabalhador era parte integrante do trabalho e que a produtividade tem relação com a valorização do indivíduo, a partir disso cresce os estudos motivacionais para o trabalho. Dentre eles: a Hierarquia das Necessidades; Teoria X e a Teoria Y; Teoria dos Dois Fatores.

Apresentando o contexto histórico e conceitual, Congro (2003) apresenta uma justificativa sobre a QVT para mulheres, tema do seu estudo, em seguida evidencia as definições agora mais contextualizadas sobre QVT, uma delas é por Sampaio (1996 *apud* Congro, 2003), que ilustra as organizações como uma espécie de família, considerando toda a dinâmica semelhante que existem nas mesmas, como elementos basais: “função e pessoas”.

Assim, também, as práticas familiares migram para empresas, normas empresariais migram para instituições diversas, leis de Estado modelam relacionamentos entre pais e filhos, práticas negociais influenciam sonhos juvenis. São tantas as interligações, que determinados traços tornaram-se comuns na base das empresas atuais (SAMPAIO, 1996 *apud* CONGRO, 2003, p.18).

Ciborra e Lanzara (1985 *apud* Congro, 2003), apresentam a QVT e seus valores intrínsecos fazendo a defesa em que a QVT é determinada por fatores psicológicos. Para os autores QVT é uma busca pela humanização nos ambientes de trabalho e indo além, para outros ambientes da vida do trabalhador, Congro (2013) vai chamar de nova abordagem. Ela comenta sobre as mudanças que todo ser humano está passível, pelos envolvimento que

vivemos no mundo do trabalho e como essa busca pela QVT é facilitada ou não pelo funcionário e/ou empregador, diante disso surgem as inovações para haver uma melhor saúde tensional entre este relacionamento. Tais tentativas de melhorias são importantes, pois despertam mais outras novas tentativas, tornando empresas e estudiosos do assunto mais assertivos. Exemplo da citação usada no texto sobre uma publicação francesa que distingue “quatro aspectos na QVT das pessoas: o trabalho em si como dimensão central, a participação, o ambiente de trabalho e as questões de remuneração direta ou indireta” (p.20).

Uma importante pesquisa foi realizada com 200 (duzentos) participantes, pela pesquisadora Bom Sucesso (1997 *apud* Congro, 2003) tratando da definição de QVT. Diante disso, a autora da pesquisa aponta 10 (dez) itens fundamentais da QVT, alguns obstáculos encontrados, as responsabilidades e os desafios. Este estudo nos ajuda muito para um entendimento mais aprofundado das definições formadas pelo senso comum.

#### Definições:

Compreender as diferenças individuais; aprender a melhorar a forma de lidar com os problemas; saber administrar o tempo; realizar-se no trabalho; cultivar ambiente de trabalho saudável e dialogar. Além dessas definições, Bom Sucesso destaca, como importante, equilibrar trabalho e lazer; ter saúde; dinheiro; ter equilíbrio financeiro; ter autocrítica; ter orgulho pelo que se faz; ter tranquilidade e equilíbrio; sentir-se útil e ser feliz (SUCESSO, 1997 *apud* CONGRO, 2003, p.21).

#### Itens fundamentais,

1) renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; 2) orgulho pelo trabalho realizado; 3) vida emocional satisfatória; 4) auto-estima; 5) imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; 6) equilíbrio entre trabalho e lazer; 7) horário e condição de trabalho sensato; 8) oportunidades e perspectivas de carreira; 9) possibilidades de uso do potencial e respeito aos direitos; e, por último, 10) justiça nas recompensas (SUCESSO, 1997 *apud* CONGRO, 2003, p.21).

Nos obstáculos são apontados os conflitos, os sofrimentos decorrentes das insatisfações, abordando também a falta de estrutura doméstica para a mulher que trabalha fora. Diante do exposto, discute-se sobre a responsabilidade e desafios das políticas públicas mais eficazes em prol do trabalhador e o envolvimento direto do trabalhador em contribuições em prol de si mesmo. A autora compreende que a QVT não é feita por um lado só, somente a empresa, por exemplo, mas também pelo trabalhador.

Na década de 1970, Walton traz o conceito de humanização nas organizações, mostrando que a valorização e desvalorização do trabalhador refletem na imagem delas mesmas. A autora, mostra que há semelhança entre os conceitos definidos por Sucesso (1997) e por Walton (1973),

[...] oportunidades e perspectivas de carreira e/ou oportunidade de crescimento e segurança; interação exigida, interação operacional e/ou horários e condições de trabalho sensatos, ou integração social na organização do trabalho e/ou ambiente e

local trabalho ou clima organizacional de trabalho. Também as questões de remuneração direta ou indireta e/ou renda ou compensação adequada e justa, capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais ou benefícios oferecidos; responsabilidade social da empresa ou respeito aos direitos e/ou constitucionalismo na organização do trabalho imagem da empresa/instituição junto à opinião pública ou solidez financeira do empregador; auto-estima, vida emocional satisfatória, equilíbrio entre trabalho e lazer e/ou condições de segurança e saúde no trabalho. Envolvem, ainda, conhecimento e habilidade e/ou possibilidades de uso do potencial e/ou oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento de capacidades humanas; o trabalho e o espaço total da vida e/ou orgulho pelo trabalho realizado ou o trabalho em si como dimensão central e/ou relevância social da vida no trabalho (WALTON, 1973 *apud* GOULART; SAMPAIO, 1999 *apud* CONGRO, 2003, p.23).

Congro (2003) afirma haver uma coerência entre os diversos autores sobre QVT, na busca por uma humanização das organizações em favor do trabalhador/empresa e vice-versa. O trabalhador que passa de uma engrenagem para um lugar de protagonismo, por mais que hajam muitas realidades e realidades, ainda existem trabalhadores que se esforçam em demasia para assegurarem seus empregos. Huse e Cummings (1985 *apud* Congro, 2003) afirmam que intervenções de QVT nas organizações têm efeitos naquilo que elas tanto almejam: nas produções, devido às melhorias na atenção ao trabalhador, a insatisfação está ligada diretamente à queda da produtividade.

Almeida (2003 *apud* Congro, 2003), traz temas até então não discutidos, situações organizacionais como o estresse, a depressão, a ansiedade moral, entre outras. Que se dão também por questões de modificações, muitas vezes no sistema de trabalho, pela forma laboral e também na fragilidade da segurança do provimento. Outra temática apresentada está o assédio moral, quando se usa o poder de forma abusiva gerando a insatisfação, que passa despercebido pelos gestores, transformando a cultura organizacional, e assim, quebrando uma relação na tentativa de uma melhor QVT. Alguns outros temas são citados que conflitam com o que se espera nas organizações, a humanização.

[...] as posturas autoritárias, gestão centralizadora, ausência de delegações, tratamento diferenciado, ambiente desconfortável, sentimento de discriminação, injustiça, desconsideração, inveja, ciúmes, medo, perseguição e outros, que acarretam a falta de motivação para o trabalho e geram conflitos (CONGRO, 2003, p.25).

A autora finaliza esta seção fazendo a defesa pela humanização e responsabilidade social nas organizações, da corresponsabilidade de todos os envolvidos nos processos laborais, inclusive das leis que protegem o trabalhador.

O ano de 2005, é marcado pelo estudo de Carneiro (2005), em que o autor traz uma imprecisão da origem da QVT citando três datas: 1960 na Noruega; 1972 em uma conferência na Arden House; e 1973 por Walton apresentando a temática como inovação além da legislação trabalhista, desenvolvendo uma conceituação em 8 (oito) categorias importantes

para assegurar a QVT: Remuneração justa e adequada, Segurança e salubridade do trabalho; Desenvolvimento das capacidades humanas; Oportunidade de progresso e segurança no emprego; Integração social na organização; Leis e normas sociais; Relação entre trabalho e vida privada; e Significado social da atividade do empregado. Diante dessas categorias, há uma crítica da falta da contrapartida dos empregados, garantia de produtividade frente aos empregadores pelos autores que são bastante referenciados no texto, Huzzard, den Hertog e Hague (2002 *apud* Carneiro, 2005). Nos parágrafos posteriores, Carneiro (2005) faz uma crítica a estes autores, pois considera que a organização deve fazer os investimentos em QVT para assegurar o desenvolvimento organizacional, pois trata como contraditório o modo de pensar, por condicionar os investimentos em QVT, como prevenções aos adoecimentos e acidentes, em cumprimento de metas.

O autor fala sobre o descrédito da QVT nas décadas de 1980 e 1990 devido o que ele chama de “ingenuidade e arrogância política” (p.27) neste período, por um lado a ingenuidade das incompreensões e por outro as incompreensões impositivas pelos administradores e gestores das organizações em um período que se crescia a corrida por produções a baixo custo (HUZZARD, 2003; LIMONGI-FRANÇA, 1996 *apud* CARNEIRO, 2005). Foi nessa época ainda em que se pretendia melhorar a QVT, também com a participação dos trabalhadores, nas decisões da empresa em que trabalhavam motivados pelos sindicatos. O autor afirma ainda, sobre a dificuldade de se expor todos os componentes da QVT, devido as suas variações particulares das diversas organizações e condições sociais e geográficas, onde os autores Borges, Mendes e Ferreira (2002 *apud* Carneiro, 2005) consideram um tema plural e um conceito aberto, podendo variar em cada contexto. A QVT não pode ser vista como barganha compensatória, para que se possa ter um aumento da produtividade, mas uma ação contínua e permanente.

Deve-se entender como um constante aprimoramento visando manter o contexto sócio-técnico adequado para o trabalho e preservar o bem-estar dos empregados, uma vez que a saúde tende cada vez mais a ser vista como resultado de um processo de construção (FALZON, 2004 *apud* CARNEIRO, 2005, p. 27).

No decorrer dos anos a QVT sofreu diversas alterações, aponta Carneiro (2005), principalmente pelos crescentes debates sobre humanização e democratização do trabalho. Inicialmente os olhares estavam principalmente sobre a saúde, integridade, segurança, salários do trabalhador e então o conceito passou a focar em “questões relacionadas a condições de trabalho, autonomia, responsabilidade pessoal, delegação de poder, programas de aprimoramento da qualidade, entre outros” (p.28). Wyatt e Wah (2001 *apud* Carneiro, 2005),



apresentam três perspectivas nesta evolução histórica da QVT: “a) como um movimento sócio-político; b) como um conjunto de intervenções organizacionais; e c) como um modo de vida dos empregados no trabalho” (p.28).

Huzzard (2003 *apud* Carneiro, 2005) traz um panorama geral sobre as transformações do século XX e início do XXI, o que ele vai chamar de esferas, que são três: a) a primeira está relacionada ao fim da 2ª Guerra Mundial, pela necessidade de redução de custos, atingindo principalmente os trabalhadores. Nasceram os programas de Gestão da Qualidade Total, uma esfera voltada ao aprimoramento contínuo para se adaptar as mudanças no mundo dos negócios, estas mudanças tiveram seus benefícios, mas não significava à QVT; b) a forma de controle é o que rege a segunda esfera, a competitividade ainda em alta, criam-se as equipes autogeridas, a gestão de projetos, novos modelos de jornada de trabalho e contratações temporárias, uma ampla revisão dos processos organizacionais, parcerias institucionais, sistemas de recompensas. As melhorias foram boas para competitividade, porém ainda esbarra na não promoção a QVT, proporcionando adoecimentos e absenteísmo no trabalhador, pois as fragilidades dos vínculos empregatícios e os cumprimentos exigentes de metas são causadores da não QVT; c) a terceira esfera está ligada à modernidade, ao crescimento tecnológico e da comunicação nas organizações, trazendo novos modelos de trabalho, pois são inaugurados novos modelos de empresas, como as virtuais, transformando a casa do trabalhador em um escritório (*home office*), modelos de trabalho como os de *call centers*, em uma rotina frenética de ligações constantes e uma supervisão acirrada. Carneiro (2005) não encontra a melhoria da QVT ligada a estas modernidades, considera que isso vai depender do modo de trabalho adotado nas organizações.

Na finalização deste tópico conceitual da evolução da QVT, o autor traz as críticas a uma QVT compensatória, de atividades paliativas, de soluções provisórias e não duradouras, em que o trabalhador é apenas uma variável no processo de trabalho.

Estas medidas mostravam-se meramente compensatórias do Custo Humano do Trabalho, posto que se baseiam na retirada da pessoa do ambiente adverso para que ele possa se recuperar, recolocando-o em seguida no mesmo ambiente. Os resultados são pouco duradouros e acabam contribuindo para manter o cenário organizacional desfavorável à saúde do empregado (HUZZARD, DEN HERTOOG & HAGUE, 2002 *apud* CARNEIRO, 2005, p.31).

Carneiro (2005) traz a reflexão à QVT dentro e fora do contexto laboral, considerando que elas são dialéticas e uma interfere na outra. E por fim, defende um olhar em relação aos aspectos psicológicos, sociais e estudos da Ergonomia para o trabalhador. “Em

outras palavras, a QVT só é efetiva, quando alcançada por meio de intervenção sobre as relações socioprofissionais, as condições e a organização do trabalho” (p.31).

O ano de 2006 demarca a investigação de Rodrigues (2006). O autor inicia o tópico sobre conceito de QVT, informando que não há uma literatura consensual, pois são diversos entendimentos sobre a origem e definições. Para alguns autores o seu início se dá a partir de estudos para compreensão da relação indivíduo-trabalho-organização em 1950, em Londres por Eric Trist. Mas para os autores, Huzzard, den Hertog e Hague (2002 *apud* Rodrigues, 2006), é na Noruega seu nascedouro em 1960 por Einar Thorsud, com estudo sobre relações industriais e a efetividade organizacional. No entanto, há autores que concordam com as duas datas e suas motivações, considerando que em um ano nasce e na década posterior, há uma maior popularidade.

Para Tolfo & Piccinini (2002), embora as primeiras investigações tenham surgido na década de 1950, em Londres, foi na década de 1960 que o movimento emergiu, com a conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os seus efeitos negativos e alcançar o bem-estar geral (TOLFO; PICCININI 2002 *apud* RODRIGUES, 2006, p.24).

Porém há quem discorde, dando o crédito para o início da popularidade da QVT em 1970 pelo professor Louis Davis de Los Angeles, que tinha o interesse na forma satisfatória do trabalho (MACÊDO *et al* 2004, *apud* RODRIGUES, 2006). A terminologia QVT, ganha destaque em 1972 na primeira conferência internacional (conferência não mencionada), a autora não faz defesa de nenhuma data específica, mas considera que “pode ser entendida como um processo, um conjunto de ações ou um modo de pensar e, além disso, pode estar associada a diferentes fatores presentes no contexto de trabalho” (RODRIGUES, 2006, p.24).

Nos parágrafos seguintes são apresentados os conceitos de QVT por diversos autores, a exposição será apresentada em quadro, a seguir, para maior compreensão, sendo assim, foi preferível apresentá-los em ordem cronológica.

#### **Quadro 16 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Rodrigues (2006).**

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Conceitos</b>
<b>Delamotte &amp; Walker</b>	1974	A humanização do trabalho; proteção aos trabalhadores contra os riscos: saúde, segurança, o não cumprimento de leis e desemprego.
<b>Nadler &amp; Lawler</b>	1983	É um modo de pensamento que envolve as pessoas, o trabalho e a organização.
<b>Valle &amp; Vieira</b>	1996	A humanização do trabalho e a satisfação dos trabalhadores;
<b>Ulbricht</b>	1998	
<b>Buss</b>	2002	

<b>Oliveira e Moraes</b>	2001	Processo dinâmico; o trabalhador é cheio de potencial; ele não é mais um recurso de produção.
<b>França</b>	2001	Conjunto de ações que visa analisar e implantar melhorias, como: inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente, constituindo assim uma ferramenta na cultura organizacional.
<b>Campanário &amp; França</b>	2001	Grau de satisfação dos trabalhadores; condições ambientais gerais; promoção da saúde e do bem-estar.
<b>Wyatt &amp; Wah</b>	2001	Democratização à humanização e aumento da produtividade.
<b>Moraes et al.</b>	2001	Tentativa de humanizar o trabalho e transformá-lo, a fim de obter maior satisfação do trabalhador e produtividade da empresa; resolução de problemas; a reestruturação da natureza básica do trabalho; a inovação no sistema de recompensas; e a melhoria do ambiente de trabalho.
<b>Tolfo &amp; Piccinini</b>	2002	Grau de satisfação dos trabalhadores; motivação.
<b>Moretti</b>	2003	Maior participação dos trabalhadores nas decisões da organização, a descentralização das decisões; um ambiente físico seguro e confortável; a oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal.
<b>Arellano</b>	2004	Busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos trabalhadores, no contexto organizacional; aumento da produtividade e na melhoria da imagem da empresa, levando a um crescimento pessoal e organizacional.

Fonte: Rodrigues, 2006

A autora finaliza o tópico tratando da importância de se conhecer o contexto de inserção, considerando ainda, que, por mais que os autores tragam suas definições e conceitos, há possibilidades de serem evidenciados outros pontos que eles (autores) não apresentaram. A QVT para as organizações,

[...] é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas relativas às condições, à organização do trabalho e às interações socioprofissionais e busca promover o bem-estar, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional no contexto de trabalho (RODRIGUES, 2006, p.27).

Por mais que a autora não venha utilizar nenhuma das concepções abordadas na pesquisa, admite que haja uma predominância na tentativa do bem-estar no trabalho, nas esferas institucionais, tendo que haver o respeito de forma individual e coletiva, com as possibilidades de crescimentos profissionais.

O ano de 2006 ainda, a investigação de Deus (2006) permite identificar as dificuldades conceituais sobre QVT, considerando que há elementos importantes em que cada autor considera relevante para conceituar. No entanto, concorda com Rodrigues (1999 *apud* Deus, 2006), que simplifica o conceito de QVT em que visa “facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas” (p.21). Este autor divide a evolução da

QVT em duas fases, a primeira baseada no aumento da produtividade e lucros por meio da racionalização na primeira década do século XX e, posteriormente, o comportamento e satisfação dos trabalhadores nas organizações até 1950. A partir disso, surgem as teorias voltadas à QVT com os mesmos vieses: produtividade e satisfação do trabalhador. Inicia-se então uma era das teorias, pesquisadores e abordagens, inaugurando assim o trinômio indivíduo-trabalho-organização.

[...] surgimento da abordagem sócio-técnica na década de 1950, com os estudos de Eric Trist e colaboradores. Nestes estudos, os autores desenvolveram um modelo que agrupava o trinômio: indivíduo-trabalho-organização, baseado na análise e reestruturação da tarefa, com objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos árdua (FERNANDES, 1996 *apud* DEUS, 2006, p.21).

Em 1960, afirma Fernandes (1996 *apud* Deus, 2006), que houve o aumento do interesse em apresentar melhorias no contexto de trabalho e minimizar os efeitos negativos produzidos por ele, mas interessados também nos estudos sobre as produtividades, criando assim a Comissão Nacional de Produtividade e do Centro Nacional de Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho, nos Estados Unidos (EUA).

Vieira (1997 *apud* Deus, 2006) apresenta que entre 1970 a 1974, se dá o uso público da expressão Qualidade de Vida no Trabalho por Louis Davis, porém tem-se um desinteresse das organizações aos cuidados dos trabalhadores, devido às crises econômicas diversas, forçando a mudarem o foco para sobrevivência própria, que só retoma em 1979 por causa da competitividade principalmente entre EUA e Japão.

Na década de 1980, a participação dos trabalhadores em decisões nas organizações ganha vez, a intencionalidade dessa nova maneira de administrar se dá na tentativa de garantir a satisfação dos trabalhadores. A década seguinte “é marcada pelos estudos que evidenciam a saúde organizacional [...]” (CZARNESKI, 1998 *apud* DEUS, 2006, p.22). Segundo Fernandes (1996 *apud* Deus, 2006), é nesta época que o Brasil é despertado ao interesse sobre QVT, motivado pela competição internacional devido aos Programas de Qualidade Total.

Muitos são os autores que tratam sobre QVT, mas não há ainda um consenso definido sobre a temática.

No entanto, parece ser comum a todos os autores o fato de referirem-se a QVT como uma alternativa que atua na harmonização dos interesses individuais com os organizacionais, procurando reduzir o antagonismo que acompanha estas relações. Entretanto, apesar desta abordagem já ter sido objeto de diversos estudos, ainda não existe um consenso sobre seu conceito (DEUS, 2006, p.23).

Fernandes (1996 *apud* Deus, 2006) crítica as organizações que fazem uso da terminologia QVT, refletindo uma moda dos recursos humanos, na tentativa de se promover frente ao mercado, e assim, prejudicando o conceito. Pois tal terminologia remete comprometimento com o trabalhador proporcionando melhorias tanto de forma estrutural como de forma satisfatória aos ganhos salariais, na jornada de trabalho etc. Ao mesmo tempo em que as empresas podem ter interesse em programa de QVT, são desmotivadas pelos custos extras para tal implantação e manutenção.

**Quadro 17 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir Deus (2006).**

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Conceitos</b>
<b>Walton</b>	1973	Valores humanísticos e ambientais; combate a negligência em favor da tecnologia da produtividade industrial.
<b>Lippit</b>	1978	Mobilização efetiva na realização dos objetivos organizacionais; trabalhos com significância e recompensa; satisfação pessoal para seus esforços.
<b>Guest</b>	1979	Descobrir o potencial criativo de seus trabalhadores; participação nas decisões do trabalho.
<b>Bergeron</b>	1982	Humanização do trabalho; reestruturação dos postos ao estabelecimento de grupos semi-autônomos; participação na gestão (em partes).
<b>Nadler e Lawler</b>	1983	Respeito à pessoas; ao trabalho; e à organização.
<b>Vieira e Hanashiro</b>	1990	Melhoria nas condições em todos os níveis; humanização do emprego; satisfação, tanto para o empregado como para a organização.
<b>Fernandes</b>	1996	Gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos; interferir e renovar a cultura e o clima organizacional; bem-estar do trabalhador; produtividade das empresas.
<b>Limongi-França</b>	1997	Conjunto de ações: implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas; abordagem da empresa e as pessoas como um todo.
<b>Albuquerque e Limongi-França</b>	1998	Conjunto de ações organizacionais: diagnóstico e a implantação de inovações gerenciais dentro e fora do ambiente de trabalho; melhorar as condições do desenvolvimento humano e a realização do trabalho.
<b>Arts, Kerkstra, van der Zee e Abu-Saad</b>	2001	Empregados são capazes de moldar ativamente os seus trabalhos, em consonância com suas opções, interesses e necessidades.

Fonte: Deus, 2006

Além dos autores e suas contribuições, as várias áreas da ciência também apresentam suas proposições sobre QVT, a área da saúde – prezando pela integridade física, mental e social; a ergonomia – estudando as condições de trabalho; a sociologia – na dimensão simbólica no contexto organizacional; a administração – mobilizando recursos para obtenção de resultados; as engenharias – na melhoria da produção e do controle dos processos; e a Psicologia - abordando a partir de influência das atitudes internas na vida dos trabalhadores. Deus (2006) encerra este tópico destacando a importância da busca de autores

pelo conceito mais adequado para QVT, na intencionalidade da satisfação do trabalhador no trabalho nas diversas perspectivas.

No ano de 2008, Soares trata inicialmente sobre as transformações acontecidas na sociedade ao longo dos anos. Com isso, alguns significados também passaram por mudanças, como o trabalho. A Organização Mundial de Saúde (OMS) traz uma nova definição sobre o que é saúde, o que leva a uma nova mentalidade para a saúde do trabalhador, com a inclusão de fatores psicossociais. Assim, a QVT em específico, sai do modelo biomédico para o biopsicossocial, favorecendo as dimensões: físicas, mentais, sociais, emocionais; surgindo então, em 1986 a Escola Condição Humana no Trabalho por Lipowski, “a qual vê o homem como um todo” (p.91), porém em 1998, é inserido a dimensão espiritual.

Cardoso (2003 *apud* Soares, 2008) apresenta a QVT considerando o trabalhador como o maior ativo em uma organização e não apenas um meio para se chegar à produção. Tal pensamento evolui para um entendimento sobre humanização no ambiente de trabalho, onde as organizações são motivadas a investir não somente no que diz respeito ao material, mas, principalmente, no imaterial e o trabalhador, adotando uma responsabilidade social e ecológica.

Para Howie et al. (1992 *apud* Soares, 2008) e Cabezas-Peña (2000 *apud* Soares, 2008), consideram que a QVT não é mecânica e robotizada, ela envolve fatores pessoais, familiares, organizacionais, como condições de trabalho, reconhecimento profissional, “[...] jornada de trabalho, flexibilidade de horários, estilo de gerência, ambiente de trabalho, relações interpessoais, etc.” (p.92).

A autora dedica um subtópico sobre a origem e evolução do conceito, iniciando pelas melhorias do trabalho ao logo do tempo. Destaca que somente no período pós-guerra, na reconstrução da Europa, que surge a sistematização do bem-estar do trabalhador. Na década de 1960 a perspectiva estava no comportamento do trabalhador e nas experiências do trabalho,

[...] somente em 1960, motivados pela conscientização dos trabalhadores e a difusão da responsabilidade das organizações é que os estudiosos da temática perceberam a urgência e a importância de pesquisar melhores formas de realizar suas investigações (HUSE, CUMMINGS, 1985 *apud* SOARES 2008, p.93).

Já na década de 1970, o olhar estava nas melhorias das condições e ambiente de trabalho, visando satisfação do trabalhador e conseqüentemente, produtividade; na década de 1980, havia uma globalização do conceito e a produtividade e Qualidade Total estavam no foco. A autora cita Lacaz (2000 *apud* Soares, 2008), considerando que a QVT no século XX traz resposta às conseqüências geradas principalmente pelos modelos taylorista e fordista que

previam intensidade no trabalho e na produção, gerando insatisfação e não adesão às metas estabelecidas.

No tópico dedicado ao conceito de QVT, a autora continua apresentando novos autores e conceitos, conforme o quadro sintético abaixo:

**Quadro 18 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Soares (2008).**

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Conceitos</b>
<b>Walton</b>	1975	Olhar para humanização e responsabilidade social;
<b>Ciborra e Lanzara</b>	1985	Envolvem: características intrínsecas; elementos econômicos; saúde física, mental, segurança e bem-estar do trabalhador; fatores psicológicos; fatores organizacionais e políticos.
<b>Ramos, L.</b>	1995	Aquilo que cada trabalhador acha que é.
<b>Fernandes</b>	1996	Adoção pela organização de uma filosofia humanista; métodos participativos; modificação do ambiente de trabalho; satisfação do trabalhador; resultados na produtividade.
<b>Sato</b>	1999	Resgate de conceitos como: motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho; discussões acerca de novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias.
<b>Cardoso</b>	2003	Mudanças; condições de trabalho; estilo de liderança; bem-estar; desenvolvimento social e atendimento de necessidades e políticas.
<b>Albuquerque e Limongi-França</b>	2003	Um conjunto de ações; diagnósticos, melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho; condições plenas de desenvolvimento humano na realização do trabalho.
<b>Rocha e Felli</b>	2004	Implica em subjetividade; complexa e multidisciplinar; dependente também de fatores extrínsecos ao trabalhador.

Fonte: Soares, 2008

Soares (2008) destaca as confusões conceituais sobre QVT, considerando ser um tema abrangente com envolvimento da multidisciplinariedade. Considera ainda que o trabalho em si não é o causador de danos, e sim o modo como se está relacionando com ele, a forma como se está interagindo com ele, que é o causador de adoecimentos e insatisfações. Resulta assim às organizações terem despertares atentos para favorecer o trabalhador e sua relação com o trabalho.

[...] fica demonstrado que uma força de trabalho saudável e competente é um pré-requisito para uma organização eficaz do trabalho. Por outro lado, a ocupação é um componente significativo e essencial à saúde mental, visto o trabalhador permanecer a maior parte do seu tempo envolvido com a vida ocupacional (SOARES, 2008, p.103).

Ainda em 2008, Brito apresenta um tópico mais conciso, não se detendo profundamente na ênfase conceitual. Inicia pelo contexto histórico do trabalho e suas melhorias, considerando que ao longo dos séculos houve tentativas de aperfeiçoar o trabalho e diminuir esforços físicos. Ela apresenta uma data importante, 1915, quando é fundada a

Comissão de Saúde dos Trabalhadores na Indústria de Munições após a 1ª Guerra Mundial. Passou a ser chamada de Instituto de Pesquisa da Fadiga Industrial e, posteriormente, Pesquisa sobre Saúde no Trabalho, composta por uma equipe de profissionais. Dentre eles psicólogos, havendo desde então, a preocupação pela saúde do trabalhador.

Na década de 1920, a ciência em benefício à QVT entra em cena, estudos sistemáticos que analisavam o trabalho e o trabalhador e suas variáveis, a empresa que se destacou neste período foi Western Electric Company em Chicago, EUA. Rodrigues (2002 *apud* Brito, 2008) fala da importância destes estudos da época.

[...] esta pesquisa além de analisar as condições de trabalho e a produtividade do trabalhador, também teve um cunho primordial, o de determinar os efeitos produzidos por mudanças nas condições de trabalho, ouvir os empregados, o que fez os pesquisadores conhecerem a “organização informal de trabalho” (RODRIGUES, 2002 *apud* BRITO, 2008, p.69).

Com o objetivo de favorecer o trabalhador, Eric Trist e seus colaboradores desenvolvem um estudo para analisar a reestruturação das tarefas, em 1950, no Tavistock Institute de Londres. Décadas posteriores (1960 a 1974), cientistas, líderes sindicais e governantes trazem preocupações sobre QVT e criam National Center for Productivity and quality of Working Life (Centro Nacional de Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho). O estudo objetivava proporcionar melhorias ao trabalhador no seu contexto de trabalho. Segundo Carandina (2003 *apud* Brito, 2008), em 1990 a temática QVT é difundida pelo mundo, incluindo o Brasil, que adota modelos e métodos de trabalho.

De forma conceitual, Schmidt (2004 *apud* Brito, 2008) fala das imprecisões no conceito em QVT e da deficiência em sua utilização, considerando “uma expressão abrangente e dotada de grande subjetividade” (p.70). Destaca o conceito apresentado por Limongi-França (1997 *apud* Brito, 2008) referente à QVT, na proposta biopsicossocial, o olhar para o todo, empresa e trabalhador de forma integral, construindo ações estruturadas para o desenvolvimento de pessoas no próprio trabalho. Já Lacaz (2000 *apud* Brito, 2008) adota novas formas de organização e trabalho e novas tecnologias visando a satisfação, motivação, saúde e segurança do trabalho. Os autores Rosa; Pilatti (2006 *apud* Brito, 2008) concordam que a satisfação no ambiente de trabalho, ligadas a satisfação na capacidade produtiva traz uma experiência humana, que denominam de QVT. Já a participação do trabalhador nas decisões da organização, otimização de estruturas (tangíveis e intangíveis) e sistemas em prol de uma satisfação no trabalho, meios de proporcionar igualdade e valorização do trabalhador, é conceituado pelos os autores Pilatti e Bejarano (2005 *apud* Brito, 2008). Para Mayer (2006 *apud* Brito, 2008), considera QVT sendo uma filosofia de



gestão, que visa dignificar o trabalhador, onde as mudanças culturais ajudam no desenvolvimento e progresso pessoal, além de ser também “um conjunto de crenças que conglomeram todos os esforços para incrementar a produtividade e melhorar a motivação pessoal” (p.72).

O olhar para QVT é fundamental para conceituá-la, pois o observador conhecerá o contexto de trabalho com as perspectivas corretas, “as questões relacionadas à QVT partem da visão de quem as observa, sendo então manuseadas por este. Então, quanto maior a proximidade deste da realidade observada, maiores serão as efetivações das políticas institucionais” (MININEL, 2006 *apud* BRITO, 2008, p.72).

A autora finaliza demonstrando a preocupação com a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho, de trabalhadores em abrigos de proteção a crianças e adolescentes de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, contexto de seu estudo.

Outro estudo de 2008, Lima inicia a seção sobre QVT relacionando-a a uma subárea de estudos, Gestão de Pessoas, considerando um assunto recente (ela não define temporalidade) para reduzir o estigma negativo, relacionado ao trabalho e ao bem-estar do trabalhador. Aponta o início do termo em 1950 na Inglaterra por Eric Trist e seus colaboradores, designando a relação do trinômio indivíduo-trabalho-organização, chamada de abordagem Sociotécnica (RODRIGUES, 1994; FERNANDES, 1996; VIEIRA, 1996; *apud* LIMA, 2008).

Fernandes (1996 *apud* Lima, 2008) apresenta duas importantes entidades para o início da QVT que foram inauguradas na década de 1960 nos EUA:

- a) National Commission Productivity (Comissão Nacional da Produtividade) – analisava a produtividade nas organizações;
- b) National Center for Productivity and Quality of Working Life (Centro Nacional de Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho) - realizavam estudos em laboratório sobre a produtividade e a QVT.

Walton (1973 *apud* Lima, 2008) (um dos autores mais citados até aqui) em suas participações pioneiras no campo de estudo da QVT, destacava a motivação e satisfação do trabalhador criando uma relação com a produtividade. Denominado de Modelo Clássico da QVT, o autor categoriza oito propostas conceituais para o tema:

A compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida e relevância do trabalho na vida (VASCONCELOS, 2001 *apud* LIMA, 2008, p.27-28).

Lima (2008) discorre a respeito da desaceleração do interesse sobre QVT devido a uma crise inflacionária e energética, principalmente nos EUA no início da década de 1970. Que só veio ser retomada no final da mesma década e no início da seguinte, 1980, devido à alta competitividade global e sendo o Japão o maior competidor devido seu modelo de gestão e técnicas administrativas que incluía o olhar para a QVT. Os autores Werther e Davis (1983 *apud* Lima, 2008) apresentam um modelo mais adaptável entre cargo e trabalhador, consideram importantes as relações com os “fatores ambientais, organizacionais e comportamentais” (p.28). Ainda na mesma década, a autora destaca as preocupações relacionadas ao bem-estar e participação dos trabalhadores nas decisões das organizações.

Huse e Cummings (1985) destacam dois aspectos relacionados à QVT: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e a participação do mesmo nas decisões e problemas da organização, destacando que estes aspectos devem estar ligados a eficácia organizacional (Huse e Cummings, 1985 *apud* Lima, 2008, p.28).

Em 1990, são apresentadas três escolas que harmonizam a QVT e suas compreensões: a) Sociotécnica – tem uma visão mais ampliada, e o bem-estar é social; b) Organizacional - está preocupada com o ambiente e critérios organizacionais, como a gestão de pessoas e análise a QVT; c) Condição humana no trabalho - refere-se ao trabalhador e seu olhar de si próprio (LIMONGI-FRANÇA, 2003 *apud* LIMA, 2008).

A autora faz uma crítica de como tem sido compreendida a temática QVT nas organizações na década de 2000, com foco assistencialista, promoções de atividades diversas sem considerar uma investigação mais aprofundada para encontrar as reais necessidades, tais como: “Condições de Trabalho, Organização do Trabalho e Relações Sociais de Trabalho não é investigado nem compreendido, e na maioria dos casos a atividade do trabalhador não é modificada” (ANTLOGA; LIMA, 2007; FERREIRA, 2006a *apud* LIMA, 2008).

Ela finaliza o tópico adotando a abordagem teórica para sua pesquisa que visa enquadrar o Contexto de Produção de Bens e Serviços, o Custo Humano no Trabalho e o Bem-estar/Mal-estar no Trabalho, baseado nos preceitos dos pesquisadores Mário César Ferreira e Ana Magnólia Mendes que compreendem a QVT em duas óticas: das organizações e sujeitos.

O ano de 2009, obtivemos a investigação de Brusiquese, que também descreve a dificuldade sobre a definição do conceito de QVT, considerando haver possibilidades da pesquisa ser comprometida por falta deste consenso conceitual. Segundo Royuela; López-Tamayo; Surinãch (2007 *apud* Brusiquese, 2009) apresentam uma posição da *European Commission* em que afirmam que “não há padrão ou definição acordada de qualidade de vida

no trabalho na academia nem na literatura especializada” (p.40). Para May, Lau e Johnson (1999 *apud* Brusique, 2009) é “um construto multidimensional e não pode ser universal ou eterno” (p.40). Devido à falta de consenso, os interessados na temática usavam de forma particular as práticas de QVT, enquanto uma organização estava interessada na produtividade e encontrava na motivação dos trabalhadores uma solução, outra abordava a segurança nos postos de trabalho (MARTEL; DUPUIS, 2006 *apud* BRUSIQUE, 2009).

O autor apresenta que na década 1970, houve fortes indícios, para que estudos elucidassem o conceito sobre QVT.

Em que pese o fato de que as primeiras abordagens do tema, com utilização de sua caracterização por meio do termo Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – datem, de forma predominante, da década de 1970, quando, segundo Martel e Dupuis (2006), presenciou-se fértil período de pesquisas e tentativas de se clarear a definição do construto, iniciativas apresentando tangenciamento da temática podem ser constatadas já no final do século 19 (BRUSIQUE, 2009, p.41).

#### Quadro 19 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Brusique (2009).

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Conceitos</b>
<b>Walton</b>	1973	Oito fatores: Compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social do trabalho.
<b>Seashore</b>	1975	a) do empregador – está relacionada com o custo, qualidade e produtividade; b) do trabalhador – prioridade nos aspectos como salário, segurança e satisfação no trabalho; c) o da comunidade – ao resultar com efetividade do trabalho a comunidade de se beneficia.
<b>Davis e Cherno</b>	1975	Ambiente de trabalho seguro; satisfação e condições de crescerem e de se desenvolverem como seres humanos.
<b>Boisvert</b>	1977	Conjunto de consequências benéficas da vida laboral para o indivíduo, organização e sociedade.
<b>Carlson</b>	1980	Como objetivo, é o compromisso da organização com o desenvolvimento do trabalho (criação de ambientes de trabalho mais envolventes, satisfatórios e efetivos para as pessoas em todos os níveis da organização). Como processo, QVT envia esforços para atingir esse objetivo, por meio do envolvimento de pessoas ao longo de toda a organização.
<b>Nadler e Lawler</b>	1983	Diz respeito de pessoas, trabalho e organizações. Seus elementos distintivos são o impacto do trabalho em pessoas, assim como na efetividade organizacional e a participação na solução de problemas da organização e tomada de decisões.
<b>Dupuis et al.</b>	1989	Condição vivenciada pelo indivíduo em sua busca dinâmica por objetivos, organizados de forma hierárquica no âmbito de seu trabalho, onde a redução da distância entre esse indivíduo e seus objetivos é refletida no impacto positivo em sua qualidade geral de vida, no desempenho organizacional e, conseqüentemente, no funcionamento geral da sociedade.
<b>Robbins</b>	1989	Um processo organizacional; desenvolvimento dos trabalhadores; estudos para participação plena nas decisões que definem suas vidas no trabalho.
<b>Kiernan e Knutson</b>	1990	É uma interpretação do indivíduo acerca do próprio papel no ambiente de trabalho e a interação desse papel com as expectativas dos outros. Está ligada a particularidade de cada indivíduo e varia de acordo com idade, estágio na carreira e posição na empresa.

<b>Kerce e Boot-Kewley</b>	1993	É uma forma de pensar a respeito de pessoas, trabalho e organização.
<b>May, Lau e Johnson</b>	1999	Ambientes e condições de trabalho favoráveis; suporte e promoção a satisfação; recompensas; segurança; e oportunidades de crescimento dos trabalhadores.
<b>Sirgy, Efraty, Siegel e Lee</b>	2001	Satisfação dos trabalhadores com relação a diversas formas de necessidades por meio de: recursos, atividades e resultados pela participação no trabalho
<b>Ferreira</b>	2006	Ótica das organizações - preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e ao exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Ótica dos sujeitos - ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estejam inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Fonte: Brusquese, 2009

Brusquese (2009) considera a produtividade e a QVT um tópico importante a ser discutido, pois se observa que a produtividade é uma das preocupações principais das organizações e que o empenho à QVT poderá resultar aumentos nas produções. As ações iniciais das organizações para promover a QVT, segue o modelo de participação ativa dos trabalhadores, nas decisões sobre as próprias condições de trabalho, a fim de, trazer uma satisfação no trabalho e, conseqüentemente, aumentar a produtividade (GOODE, 989 *apud* MARTEL; DUPUIS, 2006 *apud* BRUSIQUESE, 2009). Considera-se a necessidade da organização e o trabalhador serem beneficiados com a QVT, se assim acontecer, poderá haver uma atenção prioritária a tais programas e/ou ações.

[...] que uma situação em que empregadores e trabalhadores ganham pode ocorrer se a QVT for positivamente associada ao desempenho organizacional. Essa relação entre QVT e produtividade é reconhecida por Lawler (1982), que argumenta que, se existir nessa associação uma relação causal, o incremento da QVT pode ser priorizado (BRUSIQUESE, 2009, p.44).

Além dos cuidados que os programas de QVT devem ter em relação à saúde do trabalhador, há preocupações sobre a produtividade, com isso se propõe melhorias para satisfação no trabalho. Ferreira (2006 *apud* Brusquese, 2009) afirma que para se garantir a produtividade são desenvolvidas ações assistencialistas por organizações que, com o seu decorrer, tendem a ter baixa adesão e reclames dos trabalhadores, atividades como: “antiestresse, dança de salão, coral, yoga e massagens terapêuticas, dentre muitas outras” (p.44). Porém, quando há uma perspectiva na remoção de agentes que impedem a satisfação

do trabalhador e as atividades são coletivas há uma maior assertividade. E por fim, o autor afirma que os protagonistas são os trabalhadores em todo processo de trabalho. “Assim, devem ser viabilizadas criatividade e autonomia, cooperação intra e intergrupar e participação nos processos decisórios que afetem o bem-estar individual e coletivo” (p.45).

O ano de 2010, Pettengill inicia a discussão conceitual, fazendo questionamentos a respeito de QVT, na necessidade de proporcionar a satisfação do trabalhador. Propõe ir além de atos legislativos, considerando a humanização do trabalhador, suas necessidades dentro e fora do trabalho e o dever social das organizações. A Qualidade de Vida (QV) está conectada com a QVT, pois segundo Goulart e Sampaio (1999 *apud* Pettengill, 2010), elas interferem uma na outra, podendo provocar consequências na vida familiar e social do trabalhador e retornar para o contexto do trabalho.

O não consenso sobre questões conceituais de QVT ainda é exposta, para Kurogi (2008 *apud* Pettengill, 2010), ou seja, as mudanças “do” e “no” trabalho precisam estar compatíveis com o trabalhador, trabalho e aumento da produtividade na aplicação filosófica humanista.

Lacaz (2000 *apud* Pettengill, 2010) considera que a saúde coletiva e clínica estão ligadas à QVT na relação trabalho/saúde/doença e, quando envolve a Psicologia, dispõe dois campos teóricos-conceituais: a) Saúde Ocupacional – oriundo da medicina, desconsidera o coletivo e privilegia o indivíduo na visão empirista e positivista, não consideram a subjetividade dos trabalhadores e nem como atores sociais.

[...] são antes de tudo, Psicologias aplicadas, tecnologias da subjetividade produzidas a partir do encontro com as formas de administração, de otimização, de adestramento dos corpos. São tecnologias para que os sujeitos sirvam melhor às instituições, que, assim como os produzem, os envolvem de tal forma que eles não mais conseguem "pensar-se", "conhecer-se", "observar-se" sem a mediação desse vetor - as instituições (MEDEIROS; BERNARDES; GUARESCHI, 2005 *apud* PETTENGILL, 2010, p.49):

b) Saúde do Trabalhador – permite que a subjetividade do trabalhador, sua relação com a organização e com os outros trabalhadores, possibilitem as formas de compreender sobre os adoecimentos. Oriundo da Medicina Social Latino-Americana que coloca o trabalhador em estado de protagonismo da relação de trabalho.

[...] agente de mudanças, com saberes e vivências sobre seu trabalho, compartilhadas coletivamente e, como ator histórico, ele pode intervir e transformar a realidade do trabalho, participando do controle da nocividade, da definição consensual de prioridades de intervenção e da elaboração de estratégias transformadoras (LACAZ, 2007 *apud* PETTENGILL, 2010, p.49).

Trabalhador e organização são os dois principais atores ao se pensar QVT, cada um tem seu interesse em prol do mesmo objetivo: ser atendido diante de suas necessidades, porém cada um deve executar seus papéis para que isso aconteça. A autora apresenta duas perspectivas de Ferreira (2008 *apud* Pettengill, 2010) sobre QVT, uma pela ótica da organização,

[...] um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições de trabalho, das relações sócio-profissionais visando a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho Ferreira (2008 *apud* Pettengill, 2010, p.50).

E pela ótica dos trabalhadores,

[...] ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais Ferreira (2008 *apud* Pettengill, 2010, p.50).

Pettengill (2010) observa que as organizações em suas práticas em prol da QVT, não garantem o sucesso objetivado, mesmo que vejam os resultados refletidos, por exemplo, na produtividade, somente no acompanhamento diário é possível perceber. A Psicodinâmica do Trabalho compreende a QVT em que os trabalhadores precisam do reconhecimento, autonomia, participação nas decisões, além de poder adotar métodos de execução do seu próprio trabalho interagindo de forma saudável e flexível em suas próprias demandas em seu contexto organizacional.

No subtópico seguinte a autora discorre sobre a evolução da QVT, considerando que as primeiras civilizações já pensavam na satisfação do trabalhador e na redução de esforços físicos, mas a partir dos séculos XVIII e XIX é que, de fato, a temática começou a ter um olhar científico, “primeiramente pelos economistas liberais, em seguida por teóricos da Administração Científica e posteriormente pela Escola de Relações Humanas” (GOULART; SAMPAIO, 1999; KUROGI, 2008; PAIVA; COUTO, 2008 *apud* PETTENGILL, 2010, p.51).

O despertar da consciência dos trabalhadores na organização, por mais que visasse à produtividade, possibilitou cuidados em aspectos psicossociais do trabalho, que foi iniciada por Elton Mayo, na década de 1920, na Escola de Relações Humanas. No entanto, foi na Inglaterra, somente a partir de 1950, que a expressão QVT foi inaugurada por Eric Trist e colaboradores, estudando as relações indivíduo - trabalho – organização, considerando que fatores psicossociais influenciavam na satisfação dos trabalhadores e consequentemente na

produtividade (GOULART; SAMPAIO, 1999; KUROGI, 2008 *apud* PETTENGILL, 2010). Com isso surge a abordagem Sociotécnica da organização do trabalho,

[...] que tinha como princípio básico a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho, havendo a preocupação com a saúde, a segurança e a integração social dos indivíduos no trabalho, bem como com sua estabilidade nas instituições laborais, visando passar uma impressão de ambiente de trabalho como um lugar de conquista (GOULART e SAMPAIO, 1999; KUROGI, 2008 Pettengill, 2010, p.51-52).

A motivação e a busca da satisfação do trabalhador era o alvo dos pesquisadores como: Maslow - abordagem da motivação que propôs a Hierarquia das Necessidades: a satisfação - das necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, de amor próprio e de auto realização; Herzberg – nomeia dois fatores, um ligado à satisfação no trabalho: responsabilidade, realização, reconhecimento e o próprio trabalho. E não-satisfação: associado ao salário, condições de trabalho e qualidade da supervisão. As conquistas por melhores salários, crescimento da autonomia do trabalhador, diminuição da alienação e incentivo ao uso da criatividade no trabalho, responsabilidades sociais das organizações, são possíveis devido a uma conscientização dos atores – os trabalhadores. Em 1968, é neste período que a QVT, como movimento, teve, de fato, sua origem após a Segunda Guerra Mundial nos EUA. Porém, a partir de 1970 que houve uma desaceleração devido a uma crise econômica global, mas, em 1979 os estudos sobre QVT ressurgem, considerando o trabalho mais humanizado e disponibilizando a participação do trabalhador nas decisões das organizações. Torna assim, a temática como uma força de concorrência internacional, principalmente envolvendo o Japão, pelo seu modelo de administração - Círculos de Controle da Qualidade (CCQ). Já na década de 1990, há duras críticas a QVT, onde opiniões consideram uma década trágica, não havendo crescimento da satisfação pessoal e profissional do trabalhador, regredindo a humanização do trabalhador. (DAVIES; SHACKLETON, 1977; LACAZ, 2000; VASCONCELOS, 2001; HELOANI; CAPITÃO, 2003; KUROGI, 2008 *apud* PETTENGILL, 2010).

Considerando a década de 2000, a QVT sofre com algumas marcas da atualidade defendidas pelos autores Gomes e Lacaz (2005 *apud* PETTENGILL, 2010),

Para o período atual da QVT é marcado pela perplexidade por parte dos pesquisadores e estudiosos da relação trabalho- saúde/doença-organização, referindo que estes profissionais vivenciam a impotência em compreender e dar respostas aos dilemas atuais e em detectar os principais agravantes do quadro de mudanças do modelo industrial para o conhecido "modelo pós-industrial": "O movimento de destruição-reconstrução, simultâneo, da conjuntura atual é muito mais complexo, diversificado, difícil, desafiante e instável" (p. 800). Isso auxilia na compreensão da razão (ao menos uma das razões) de muitas empresas, mesmo percebendo a importância de investir na promoção de ambientes laborais condizentes com as necessidades humanas, ainda oscilam entre o paradigma atual (Qualidade

Total/QVT) e o antigo, caracterizado principalmente pela organização rígida do trabalho (GOMES; LACAZ, 2005 *apud* PETTENGILL, 2010).

Mesmo com esse olhar preocupante dos autores para a humanização dos trabalhadores, há autores que conseguem ver por outro prisma, mais positivo, a da relação organização-trabalhador no aumento da satisfação, atraindo assim competitividade de mão de obra, mas ainda assim, sabendo que há um foco no aumento da produtividade. (KARPINSKI; STEFANO, 2008 *apud* PETTENGILL, 2010).

Outro estudo de 2010, Sampaio inicia, como os autores anteriores, se pronunciando em dificuldades conceituais sobre QVT, não definidas até então, porém considera que a satisfação e bem-estar são o cerne dela. O viver diário é ameaçador no contexto de trabalho, tanto individualmente como no coletivo. Para isso se faz necessário melhorias no ambiente e nas condições de trabalho, dirimindo então, conflitos e se comprometendo com a saúde dos trabalhadores, com intuito de estabelecer o equilíbrio/saúde organizacional e individual, tão dependentes um do outro. (KANAANE, 1994 *apud* SAMPAIO, 2010). Rousseau (1989 *apud* Zanelli; Silva, 2008 *apud* Sampaio, 2010) “afirma que os vínculos afetivos, como lealdade, confiança, satisfação e comprometimento são considerados relevantes e fundamentais para a construção do que é chamado de Qualidade de Vida no Trabalho” (p.20).

A autora propõe uma abordagem do conceito histórico da QVT, a partir de Walton (1973 *apud* Sampaio, 2010), sugerindo que ele teve sua evolução através de movimentos sindicais nas décadas de 1930 e 1940. Já na década de 1950, os psicólogos defendem as melhorias nas relações humanas em QVT. Porém Sampaio (2010), o considerou ainda um conceito limitado, que veio ter um maior sentido na década de 1960, “envolvendo inúmeros esquemas de enriquecimento de tarefas, oportunidades de igual emprego e contexto do trabalho” (p.21). Para ela, a QVT, “tem sido utilizada para descrever valores humanos e ambientais esquecidos pela sociedade industrial em favor dos avanços tecnológicos, da produtividade e crescimento econômico” (p.21).

Segundo Lippit (1978 *apud* Sampaio, 2010), para uma melhor QVT, é necessário alcançar três condições inter-relacionadas, a primeira condição:

[...] seria a oferta de emprego em um contexto que favoreça a escolha, por parte dos indivíduos, daquele trabalho que mais lhe convier. Nesta visão, o trabalhador leva em consideração suas necessidades e objetivos pessoais para realização de suas escolhas (LIPPIT, 1978 *apud* SAMPAIO, 2010, p.22).

A segunda condição:



[...] estaria relacionada à sociedade atual, baseando-se na preocupação que as organizações precisam ter para promover o crescimento do indivíduo vinculado à sua dignidade humana (LIPPIT, 1978 *apud* SAMPAIO, 2010, p.22).

#### A terceira condição:

[...] autor sugere que as empresas as quais se preocupam com as necessidades individuais de seus empregados, provavelmente, obtêm maior produtividade e maior grau de Qualidade de Vida no Trabalho (LIPPIT, 1978 *apud* SAMPAIO, 2010, p.22).

Além destas condições citadas, Walton elenca quatro fatores-chave para estabelecer a QVT: a) o trabalho em si; b) o indivíduo; c) a produção do trabalho; e d) função e estrutura da organização. Cada um desses fatores têm o seu grau de responsabilidade e corresponsabilidade, considerando que há necessidade de sua harmonização. E por mais que as técnicas e modelos sejam salutares, não são delas as exclusividades, pois para uma efetivação da QVT, se requer transformações ideológicas e políticas no ambiente organizacional (LIPPIT, 1978 *apud* SAMPAIO, 2010).

Com o decorrer dos anos, Westley (1979 *apud* Sampaio, 2010) aponta que houve uma alienação em relação ao trabalho, interferindo em conceitos éticos e morais da sociedade. A ênfase nos lucros impulsiona que os trabalhadores não se identifiquem com a profissão, corrompendo o seu sentido no trabalho. Com isso, o autor defende que a solução está na humanização do trabalho pela QVT. Thériault (1980 *apud* Sampaio, 2010) enfatiza que a remuneração justa dentro dos programas de QVT favorece a melhoria e satisfação do trabalhador, propiciando segurança, a democracia e participação em contexto organizacional.

Os autores Nadler & Lawler (1983 *apud* Sampaio, 2010) entendem que a QVT, necessariamente, apresentam aspectos como: “significado do trabalho, suas condições, segurança e riscos envolvidos, flexibilidade, autonomia, tratamento recebido, entre outros fatores” (p.24). Essa dimensão, a da (QVT), influencia na saúde do trabalhador, em uma melhor organização, em soluções a partir de tomadas de decisões, trazendo saúde também para o “ambiente psicossocial de trabalho” (p.24). Os autores ainda afirmam,

[...] os objetivos de produtividade, motivação e satisfação dos indivíduos podem ser atingidos considerando-se a participação dos trabalhadores, tanto nas decisões relativas ao seu cargo, como na reestruturação das tarefas, a inovação no sistema de recompensas e a melhoria no ambiente de trabalho, principalmente no que tange às condições de realização das atividades e ao ambiente físico (NADLER; LAWLER, 1983 *apud* SAMPAIO, 2010, p.24).

Huse e Cummings (1985 *apud* Sampaio, 2010), propõem quatro ações em QVT para envolver pessoas, trabalho e organização, que venham contemplar o bem-estar,

participação de trabalhadores em decisões e a eficácia da organização. Sampaio (2010) finaliza este tópico sobre o percurso das teorias e conceitos de QVT nos diversos aspectos para que se vá estreitando o seu próprio percurso dissertativo.

Ainda em 2010, Branquinho apresenta no início do tópico o interesse sobre a temática QVT, não mais somente por estudiosos e pesquisadores, agora também por empresários, administradores, por entenderem as contribuições relevantes proporcionadas que refletem na produtividade. Isso decorre, pelas exigências do mercado e da competitividade acirrada, ocasionadas pelas transformações acentuadas, ocorridas no presente século, nas áreas econômicas, culturais, sociais, políticas e tecnológicas. Estas buscas por QVT também se dão pelas ocorrências negativas acontecidas na relação trabalhadores/organizações impactando no bem-estar, absenteísmo e licenças, acidentes laborais, doenças provocadas pelo trabalho, rotatividade de trabalhadores, precarização do trabalho, dentre outros. Esses fatores colocam as organizações e seus gestores ao cumprimento e resolução de um grande desafio (FERREIRA, 2008a; FERREIRA et al. 2009a *apud* BRANQUINHO, 2010).

Porém ainda temos um problema conceitual, a definição continua ausente. Isso pode fazer com que qualquer visão em prol de QVT, se torne uma mistura assistencialista, tratando de forma paliativa, os problemas encontrados na relação trabalhadores/organizações.

Contudo, a definição do que vem a ser QVT [...], continua fortemente ausente na literatura científica, desencadeando, desse modo, programas sem a devida fundamentação conceitual tanto nas organizações públicas quanto privadas. Para Ferreira, a análise desses programas presentes nas organizações permite afirmar que a Qualidade de Vida no Trabalho tem se transformado numa “espécie de panaceia de natureza assistencialista (yoga laboral) que trata dos efeitos sem agir nas causas do mal-estar no trabalho” (FERREIRA, 2010c *apud* BRANQUINHO, 2010, p.43-44).

Há uma preocupação que se apresenta no texto sobre uma possível depreciação do termo QVT, por não haver uma definição concreta ainda à temática, apresentando algumas confusões, mesmo com muitos materiais publicados, muitas discussões proferidas, “colocando em risco tornar-se uma nova onda de modismo nas empresas” (BRANQUINHO, 2010, p.44). A fim de se aproximar de um conceito mais estruturado, a autora dispõe das reflexões em Ergonomia da Atividade, desenvolvidas pelo Instituto de Psicologia da UnB, mas antes de apresentar de forma enfática, compreende que o ideal é tratar sobre a evolução conceitual histórica.

Ela apresenta como ponto de partida a década de 1930, considerando os primeiros estudos sobre relações humanas nos estudos de Elton Mayo e colaboradores, em Hawthorne. Em seguida, Maslow e Hesberg como aqueles que propuseram estudos no comportamento motivacional e de satisfação dentro do processo de trabalho. Considera a ascensão, mesmo

que breve, na década 1950, com Eric Trist, na Inglaterra e destaca Louis Davis e colaboradores em 1960, nos Estados Unidos (RODRIGUES, 1995 *apud* BRANQUINHO, 2010). Foi nesse período, afirmam Huse e Cummings (1985 *apud* Branquinho, 2010), que houve contribuições significativas nas realizações do trabalho, devido a: “conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa” (p.44). Em 1974, o marco do desenvolvimento de QVT, denominado Sociotécnica, tinha o trinômio basal em favor dos trabalhadores: saúde-segurança-satisfação que agrupava outro trinômio de modelo macro: indivíduo-trabalho-organização.

O princípio dessa abordagem consistia numa maior organização do trabalho por meio da análise e da reestruturação da tarefa. Contudo, a preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes era como influenciar a qualidade das experiências do trabalhador no emprego, com vistas à produtividade (RODRIGUES, 1995 *apud* BRANQUINHO, 2010, p.45).

Nessa época é dado origem a diversos grupos e centros de estudos e, dois deles nos EUA são destacados pela autora. São eles: a criação do Nacional Commission on Productivity – estudos sobre produtividades; National Center for Productivity and Quality of Working Life – estudos em laboratório sobre a produtividade e QVT.

Alguns nomes são evidenciados para temática, como Walton (1973 *apud* Branquinho, 2010), compreendendo que somos dotados de necessidades básicas e secundárias, que por sua vez “propõe o equilíbrio entre trabalho e outras esferas na vida, dando maior ênfase ao papel social da organização e a importância de associar produtividade aos programas de QVT” (p.45-46) e fornece oito categorias conceituais. Aos que fazem defesa a humanização na forma de trabalho estão: Hackman e Oldham de 1975, bem como de Westley de 1979, realizando uma associação entre satisfação e metas, apresentando três características,

Quanto ao aspecto inovador, essas abordagens apresentam as seguintes características: a) existência de Autonomia; b) existência de Retroalimentação; c) existência de Percepção (tanto de que o trabalho é compensador ao indivíduo quanto o seu empenho é proporcional ao grau de confiança que possui para obter os resultados) (SILVA, 2004 *apud* BRANQUINHO, 2010, p.45).

A autora ainda destaca a evolução das produções científicas sobre QVT, em nosso país, a partir de 1996. Cita ainda conceitos trazidos por autores brasileiros, tais como de Albuquerque e Limongi-França (1998 *apud* Branquinho, 2010), que defendem a inserção da QVT em discussões dos planejamentos estratégicos em uma organização, por dois enfoques: individual, voltado para saúde do trabalhador (estresse, por exemplo) e organizacional, proporcionando o bem-estar do trabalhador. E por fim, faz uma crítica baseada no autor Ferreira (2010c *apud* Branquinho, 2010), que considera a QVT como um grande guarda-

chuva, onde embaixo há várias práticas sem fundamentação teórica. A autora destaca ainda as duas abordagens de QVT proposta por ele: uma clássica, de caráter assistencialista e uma de caráter preventivo, que vem dedicar dois subtópicos para desenvolver tais abordagens.

Ainda em 2010 tivemos a dissertação de Feitosa, em que apresenta sua seção sobre QVT e trata sobre as mudanças, as dificuldades e as exigências ocorridas na evolução conceitual da temática QVT na relação organizações/trabalhadores. Os excessos no contexto de trabalho, nos prazos, nas cobranças, nas atividades, fazem com que os desafios para as organizações no quesito gestão sejam pensadas e estudadas, para que haja diálogo entre bem-estar e produtividade.

Após a Primeira Guerra Mundial, houve um despertar sobre QVT, mas com cunho de interesse na produtividade “o objetivo maior das organizações era manter a produtividade dos seus empregados a qualquer custo” (FERREIRA et. al., 2009 *apud* FEITOSA, 2010, p.54). Nas décadas de 1930 e 1940, mudanças em relação ao bem-estar dos trabalhadores ganham repercussão; em 1950, na Inglaterra, por Eric Trist e colaboradores estudam sobre a relação entre indivíduo – trabalho – organização sob a perceptiva da satisfação no trabalho em minas de carvão e indústrias têxteis e inauguram o termo chamado: Sociotécnica, “referia-se à relação entre indivíduo – trabalho – organização, privilegiando o redesenho da tarefa, a fim de amenizar as condições penosas e sacrificantes na vida dos trabalhadores” (FERNANDES, 1996; VIEIRA, 1996 *apud* FEITOSA, 2010, p.55). Com o aumento das atenções para QVT e da possibilidade de estudos dirigidos e em laboratório sobre eficácia da produtividade, são inauguradas a National Commission Productivity e National Center for Productivity and Quality of Working Life nos EUA, no ano de 1960. No entanto, com a alta inflação e a crise energética na década de 70, houve uma redução nos estudos e as preocupações para área da QVT. Ao fim desta década e ao início da década de 1980, a competição mundial acirrada, fez com que as organizações repensassem novos modelos de gestão, impulsionando novamente a QVT (FERNANDES, 1996; VIEIRA, 1996 *apud* FEITOSA, 2010).

Neste mesmo período, a ótica de QVT por Walton (1973 *apud* Feitosa, 2010) e Hackman e Oldham (1975 *apud* Feitosa, 2010), “está intimamente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo” (p.56). Os autores, Ferreira, Alves e Tostes (2009 *apud* Feitosa, 2010), afirmam que estes aspectos dão suporte a gestão em QVT em três fatores: “na força de necessidade de crescimento do trabalhador; na percepção do significado da tarefa; no significado da tarefa, autonomia e tarefa” (p.56). A seguir, considerar acrescer dois aspectos: “a preocupação com o bem-estar do trabalhador, o seu envolvimento

na tomada de decisões e nos problemas da organização, nos quais deve estar associada a eficácia organizacional” (HUSE e CUMMINGS, 1985 *apud* FEITOSA, 2010, p.56).

No Brasil, as áreas de conhecimento de Administração e Psicologia, ganham destaque nos estudos, nas produções científicas sobre QVT. A autora referencia diversos autores que tratam sobre a identidade brasileira sobre QVT,

A QVT, ainda com a diversidade de aspectos a serem tratados, manifesta interesse pelo equilíbrio dos interesses entre as organizações e os trabalhadores; saúde e ambientes de trabalho; conflitos das relações interpessoais; fatores de gestão em nível crítico; saúde mental e contexto de trabalho (FERNANDES, 1996; SILVA; MARCHI, 1997; BOM SUCESSO, 2002; LIMONGI-FRANÇA, 2004; SAMPAIO, 2004 *apud* FEITOSA, 2010, p.56).

Martel e Dupuis (2006 *apud* Feitosa, 2010) se posicionam sobre a dificuldade consensual de QVT, assim como outros autores, que afirmam não haver um entendimento único sobre o tema e que a QVT é um “construto multidimensional que não é reconhecido como universal” (ROYUELA; LÓPEZ-TAMAYO; SURINÁCH, 2007; MAY; LAU; JOHNSON, 1999; GRAMKOW, 1999 *apud* FEITOSA, 2010, p.57). Por mais que os registros iniciais sobre o conceito tratassem do bem-estar e saúde ocupacional dos trabalhadores (NADLER; LAWLER, 1983 *apud* FEITOSA, 2010). No entanto,

Posteriormente, discutiu-se o conceito da temática por meio da concepção de que o ambiente de trabalho é o fator responsável para que os trabalhadores sintam-se seguros, satisfeitos e com possibilidades para o crescimento e desenvolvimento como sujeitos (MAY et. al., 1999 *apud* FEITOSA, 2010, p.57).

Na tentativa da constituição do conceito, pesquisadores propõem estudos analíticos do termo e registram QVT “como um conjunto de consequências positivas para a vida laboral do indivíduo, organização e sociedade” e um “suporte da organização para o desenvolvimento do trabalho por meio do envolvimento dos trabalhadores nos processos organizacionais” (BOISVERT, 1980; CARLSON, 1980; NADLER; LAWLER, 1983; KERCE; BOOT-KEWLEY, 1993 *apud* FEITOSA, 2010, p.57).

Segundo Ferreira et. al. (2009 *apud* Feitosa, 2010) a QVT está sob duas abordagens, a clássica, de caráter assistencialista, que considera o trabalhador como uma variável. Assim, quando há um desequilíbrio com as demandas propostas no contexto de trabalho são necessárias ações paliativas; já a contra-hegemônica, tem caráter preventivo sob a ótica das organizações e dos sujeitos, propondo ações interventivas, minimizando ou até mesmo removendo as causas de mal-estar no trabalho. O autor considera para este enfoque preventivo, três dimensões que precisam de análises interdependentes uma da outra, são elas:

Condições, organização e relações sociais de trabalho, de forma que esta é compreendida como sendo uma responsabilidade de todos, empenhando-se em

manter o equilíbrio entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia no trabalho e não se limitando, exclusivamente, ao enfoque na produtividade (Ferreira, 2006b *apud* Feitosa, 2010, p.58-59).

Feitosa (2010) realiza uma crítica em relação às abordagens em QVT, quando atuam em perspectiva macroprocessual, não se detendo também ao processo micro nas organizações. Para Ferreira (2006b *apud* Feitosa 2010) os programas de QVT, precisam necessariamente levar em consideração o modelo,

[...] antropocêntrico da gestão do trabalho, na qual os trabalhadores são vistos como sujeitos ativos em todo o processo, para que, assim, viabilize-se criatividade e autonomia, cooperação intra e intergrupar e participação nos processos de tomada de decisão que interferem no bem-estar individual e coletivo (FERREIRA, 2006b *apud* FEITOSA 2010, p.59).

Estamos em 2012, e a produção de Rohde, apresenta uma seção concisa, iniciando sobre o contexto histórico do termo de Qualidade de Vida, de forma geral, e inespecífica ao trabalhador, porém logo assinala que, somente na década de 1980, surgem estudos importantes e a preocupação mais específica para QVT, dentre os autores está Christophe Dejours (LIMONGI-FRANÇA, 2004 *apud* ROHDE, 2012). A autora apresenta ainda alguns autores e seus conceitos referentes à QVT, conforme o quadro abaixo:

**Quadro 20 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Rohde (2012).**

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Conceitos</b>
<b>Walton</b>	1973	Ênfase nas necessidades humanas.
<b>Lippitt</b>	1978	
<b>Hackman e Oldham</b>	1975	Têm mais preocupação em aspectos organizacionais.
<b>Nadler e Lawler</b>	1983	
<b>Werther e Davis</b>	1983	
<b>Nadler e Lawler</b>	1983	Uma variável = reação do trabalho em sua função; investigação da QVT individualmente.
<b>Fernandes</b>	1996	Satisfação e a participação do trabalhador nas relações de trabalho.
<b>Chiavenato</b>	2008	Inter-relação das características individuais (valores) e organizacionais (políticas internas).
<b>Limongi-França</b>	2009	Cuidados médicos instituídos pela legislação de saúde e segurança; bem-estar e a saúde dos trabalhadores na execução das suas funções.

Fonte: Rohde, 2012

Os conceitos apresentados acima, tratam da diversidade do enfoque relacionado ao tema, porém há um ponto em comum, defendido por Fernandes (1996 *apud* Rohde, 2012), o da “conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações” (p.18-19), considerando a

correlação satisfação do trabalhador = aumento da produtividade. Já para Simões e Silva (2002 *apud* Rohde, 2012), a humanização e suas concepções em prol do trabalhador é o objetivo central, corroborando com Walton (1973 *apud* Rohde, 2012), onde a QVT aspira um “lugar de trabalho mais humanizado” (p.19).

Verifica-se a existência de diferentes concepções teóricas sobre a QVT, entretanto, entende-se que há uma concordância quanto ao seu objetivo principal, que consiste, essencialmente, em propiciar uma humanização do trabalho, ou seja, uma melhoria no bem-estar dos trabalhadores e um processo gradativo de participação deles nas decisões e nos problemas emergentes no seu próprio cotidiano de trabalho, criando um senso de autonomia (SIMÕES; SILVA, 2002 *apud* ROHDE, 2012).

Segundo Chiavenato (2008 *apud* Rohde, 2012), tem havido uma preocupação maior não somente na qualidade dos produtos e serviços, mas também para QVT, desenvolvendo programas que buscam melhorias no contexto biopsicossocial do trabalhador. Realiza-se assim, “maior participação na organização, tempos de folga na rotina de trabalho, ginástica laboral, dentre outros” (p.19), além de “diagnóstico de clima organizacional, ações ergonômicas, cuidados com a saúde mental no trabalho e incentivo a atividades de lazer, cultura e esportes” (ROSSI; QUICK; PERREVÉ, 2009 *apud* ROHDE, 2012, p.19-20).

Ao final da seção a autora relaciona ao seu tema de trabalho, que visa dissertar a QVT de professores de ensino superior, considerando que a qualidade de ensino está atrelada ao bem-estar dos professores. Destaca a autora que, para que isso aconteça, é necessária uma aglutinação de um “conjunto de competências e estratégias pessoais desenvolvidas para conseguir enfrentar as demandas e as dificuldades da profissão e do trabalho” (JESUS, 2007 *apud* ROHDE, 2012, p.20).

Em 2013, obtivemos a investigação de Oliveira, em que apresenta, inicialmente, um panorama global a respeito das exigências e mudanças do mundo do trabalho e a QVT contida nelas. Com a globalização surgem novos padrões de conscientização dos trabalhadores e da gestão nas organizações, que segundo Oliveira (2001 *apud* Oliveira 2013), as organizações atuais têm atentado para questões que outrora não eram percebidas em favor do trabalhador, desde as relações interpessoais, a saúde no trabalho e sua qualidade de vida no contexto de trabalho, e além. Com isso, as organizações modernas trazem uma nova forma de compreender o trabalhador, “a QVT se desenvolveu nas organizações num contexto de mudanças em que houve a necessidade de modificações na forma de conceber o trabalhador” (OLIVEIRA, 2013).

A autora faz uma crítica à forma como é empregada a QVT em algumas organizações, ou seja, como prática isolada, considerando os diversos avanços tecnológicos, de comunicação, das relações trabalhador-organização e da temática QVT, no cenário mundial inclusive. A pesquisadora Limongi-França (2010 *apud* Oliveira 2013) observa que as empresas, em sua maioria, realizam ações temporárias, sem estudos necessários e muitas vezes por exigências externas, em determinações de pena criminal. Após a sociedade industrial, a pesquisadora aponta quatro níveis de elementos relevantes para fortalecer as discussões sobre QVT: a) nível da vida pessoal, b) nível socioeconômico, c) nível empresarial e d) nível organizacional; por mais complexa que venha a ser a discussão, pois envolvem fatores de ordem econômica, social, cultural, ética e pessoal, percebe-se que há interesse pelo tema nos diversos estudos científicos sobre as condições humanas no trabalho.

Segundo Oliveira (2013), o início dos estudos sobre QVT é realizado por Elton Mayo (1968), com trabalhadores da fábrica Western Electric Company, situada no bairro de Hawthorne, na cidade de Chicago. Porém, é atribuído o marco inicial das pesquisas sobre o tema em 1950, pelo instituto Tavistock em Londres - Inglaterra por Eric Trist, tal pesquisa “fez referência ao estudo das consequências da mecanização de uma mineração de carvão e teve como constatações os efeitos psicológicos e sociais da mudança tecnológica, na organização e no ambiente de trabalho” (CARVALHO-FREITAS, 2007 *apud* OLIVEIRA 2013, p.35-36). No decorrer dos anos, os estudos científicos e as teorias para as relações entre trabalhadores-organizações foram avançando para uma visão mais humanizada,

A princípio, a Administração Científica estabeleceu que a satisfação no trabalho estava relacionada a fatores de remuneração e melhores condições físicas no ambiente de trabalho. Mais adiante, a Escola de Relações Humanas, que representou um movimento de reação e de oposição à Teoria Clássica da Administração apresentou uma abrangência na concepção de satisfação no trabalho abordando aspectos psicossociais que serviram de fundamento para o surgimento de outras teorias que influenciaram os estudos de qualidade de vida no trabalho [...] (OLIVEIRA 2013, p.35-36).

A autora dedica parte desta seção para discutir as teorias motivacionais e seus autores. Argumenta que elas trouxeram contribuições e serviram de influência aos estudos sobre QVT para compreensão da satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho, e assim, conhecer seu potencial, produtividade e remuneração, tais teorias apresentadas são:

- Maslow – 1954 - Teoria da Hierarquia de Necessidades;
- Herzberg – 1966 - A Teoria Bifatorial;
- McGregor – 1999 - A Teoria X e a Teoria Y.



Outros nomes destacados por ela como precursores do tema são: Juran e Deming na década de 1970, que discutiam qualidade de vida pessoal, inserida no contexto organizacional e Walton (1975), sendo o pioneiro como norte-americano no estudo sobre a formação de um grupo de fatores na perspectiva organizacional, que traz contribuições significativas para a QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2010 *apud* OLIVEIRA 2013). Outros autores norte-americanos, agora na década de 1990, destacados são: Schein (1984), Handy (1996), Mintzberg (1994) e Ulrich (1998), que contribuem na compreensão da condição humana no trabalho e nas organizações a partir dos conceitos como: competência, estratégia, cultura e talento.

Oliveira (2013) dedica uma sub-seção para tratar sobre conceito e teorias sobre QVT. A autora destaca as divergências conceituais entre autores como a humanização, o bem-estar e o envolvimento em decisões do trabalhador, no contexto de trabalho. Abaixo, segue um quadro sobre sua percepção, a partir de autores e suas proposições sobre QVT.

**Quadro 21 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Oliveira (2013).**

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Conceitos</b>
<b>Werther e Davis</b>	1983	Fator de satisfação dos trabalhadores na organização; reformulação de cargos é um elemento essencial.
<b>Huse e Cummings</b>	1985	Eficácia organizacional como importante processo.
<b>Guimarães</b>	1998	Envolve todos os aspectos da vida do trabalhador; busca de sua cidadania através da participação em todos os níveis decisórios da organização.
<b>Walton</b>	1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas; humanização e responsabilidade social da empresa; oportunidade e o grau de autonomia fornecido pela organização; participação do trabalhador em aspectos relacionados ao seu trabalho.
<b>Limongi-França</b>	2009	Está ligada às condições humanas e ética do trabalho; compromissos pelas condições de vida no trabalho; bem-estar; garantia da saúde e a segurança física, mental e social.

Fonte: Oliveira, 2013

A autora apresenta os principais modelos de QVT e a partir das teorias e abordagens expostas, percebe-se que, em alguns deles, enfatizam fatores mais sociais e organizacionais, enquanto outros modelos fatores psicológicos e comportamentais. Ela faz um apontamento positivo sobre as práticas em QVT, ao mesmo tempo em que critica a distorção a QVT, pelo desejo das organizações a produtividade, como ator principal. Aktouf (1996 *apud* Oliveira, 2013) ressalta, “[...] que são notórios os avanços nas formas de organização do trabalho, no entanto, também é visível o desenvolvimento de mecanismos sutis de

manipulação que encobrem a visão, ainda atual, do trabalhador como custo e recurso” (AKTOUF, 1996 *apud* OLIVEIRA, 2013, p.46).

Uma empresa humanizada é defendida pelos autores Vergara e Brando (2001 *apud* Oliveira, 2013) como aquela que entende seu compromisso integral e responsável, respeitando as diferenças raciais, religiosas, sexuais tanto para os funcionários, ambiência de trabalho, sócios/acionistas, envolvidos diretamente e indiretamente, de forma que haja retorno satisfatório diante do acordado entre as partes.

Entende por empresa humanizada aquela que, voltada para seus funcionários e/ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas. Realiza ações que, no âmbito interno, promovem a melhoria na qualidade de vida e de trabalho, visam à construção de relações mais democráticas e justas, mitigam as desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo, além de contribuir para o desenvolvimento das pessoas sob os aspectos físico, emocional, intelectual e espiritual. Ao focalizar o ambiente, essas ações buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação de injustiças sociais, o apoio a atividades comunitárias, enfim, o que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa (VERGARA e BRANDO, 2001 *apud* OLIVEIRA, 2013, p.46).

Por fim, Oliveira (2013) apresenta o vínculo do estudo e aplicação da QVT ao campo da Saúde do Trabalhador, pois compreende ser um estudo também de saúde e doença, considerando que a proposta deste campo, visa “explicar o adoecimento do trabalhador mediante estudos dos processos de trabalho, articulados ao conjunto de valores, crenças, ideias, e representações sociais” (p.47). Segundo Oddone (1986 *apud* Oliveira, 2013), a intenção do trabalhador está na tentativa de obter um ambiente de trabalho que venha a ser saudável, no desempenho de suas atividades.

A autora considera que a Saúde do Trabalhador se relaciona diretamente com a QVT pelas práticas multidisciplinares, compreendendo a importância do envolvimento das áreas de conhecimento como: a medicina do trabalho, a saúde ocupacional, a Psicologia, dentre outros, pois estão interessadas no “melhoramento da vida do trabalhador dentro e fora das organizações diante de uma perspectiva biopsicossocial” (OLIVEIRA, 2013, p.47).

A dissertação de Coelho (2014) discorre, nos parágrafos iniciais do tópico, sobre a evolução da sociedade e do trabalho e suas relações. Por mais que QVT seja discutida há décadas, ainda assim, a pesquisadora Antloga (2009 *apud* Coelho, 2014) considera uma temática nova e de interesse dos “cientistas sociais, empresários, líderes sindicais e governantes.” para “[...] minimizar os efeitos nocivos da atividade sobre os trabalhadores” (p.49). Nas décadas de 1930 e 1940, após a Primeira Guerra Mundial, houve iniciativas para reduzir acidentes no ambiente laboral, preservação de danos aos maquinários utilizados pelos trabalhadores e com isso, produzir mais. Mas com o fim, agora da Segunda Guerra Mundial, mudanças ocorreram em questões sociais, econômicas, culturais,

tecnológicas e a relação indivíduo-trabalho-organização foi colocada em discussão por Eric Trist e seus colaboradores, sendo o primeiro modelo de QVT em 1950 pelo *Tavistock Institute* - Inglaterra.

Para alguns autores as primeiras promoções para QVT, eram de caráter econômico, os estudos focais a atenção ao bem-estar do trabalhador só vieram ser pautados nos anos de 1960, somente na década seguinte, veio uma consolidação do tema (TOLFO; PICCINNINI, 2001; ANTLOGA, 2009; BRUSIQUESE, 2009; ALBUQUERQUE, 2011; ANDRADE, 2011 *apud* COELHO, 2014). O destaque da década é para os autores: a) Walton que propõe à QVT, oito fatores; b) Hackman e Oldhan que propuseram a humanização da gestão organizacional. Na década de 1980, a autora destaca: a) Werther e Davis – cargos compatíveis com o trabalhador, a QVT está ligada a fatores ambientais, organizacionais e comportamentais; b) Huse e Cummings consideram a relação da satisfação do trabalhador a eficácia organizacional e apoiam a participação do trabalhador nas decisões organizacionais. Em apresentação conceitual histórica do cenário até aqui sobre QVT, os autores resumem que,

[...] as concepções de QVT, que surgiu como uma variável, depois passou a ser uma abordagem, um método, movimento e, mais recentemente, uma panaceia para os problemas organizacionais, sob o risco de, em caso de fracasso dos programas mal gerenciados, ser considerada, no futuro, como apenas mais um modismo (LAWER; NADLER, 1994 *apud* BOM SUCESSO, 2013 *apud* COELHO, 2014, p.52).

A partir de 1990, houve um aumento para estudos sobre a temática, e se percebe três escolas: a) socioeconômica - associada ao bem-estar social; b) organizacional - dimensão específica do ambiente de trabalho; c) condição humana do trabalho – compreensão biopsicossocial - relação entre a QVT com as percepções do indivíduo em seu contexto de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2003; ANTLOGA, 2009 *apud* COELHO, 2014).

Com a evolução dos estudos e práticas da QVT, a autora faz uma crítica, considerando avanços superficiais, por mais que as tecnologias tenham avançado, melhorando as condições de trabalho, mas ainda assim, observa-se um número expressivo negativo de “acidentes de trabalho, de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), casos de síndrome de *burnout*, incidência de transtornos psicológicos e casos de violência no trabalho” (FERREIRA; ANTLOGA; PASCHOAL; FERREIRA, 2013 *apud* COELHO, 2014).

Para Ferreira (2013 *apud* Coelho, 2014), há uma contradição nas organizações,

[...] o paradoxo em que se vive atualmente, onde coabitam nas organizações o “moderno e o jurássico”. O primeiro representado pelas novas tecnologias de informação e comunicação e o segundo pela cultura organizacional de viés autoritário, expressa por valores, crenças, mitos e ritos que, por exemplo, separam a

concepção e o planejamento da execução (FERREIRA, 2013 *apud* COELHO, 2014, p.53).

Coelho (2014) destaca as variações de conceitos sobre o termo em um novo subtópico, considerando que não há conceito definido entre os autores, nem mesmo em países em que os estudos sobre QVT estão mais avançados (FERNANDES,1996; FERREIRA, 2006b *apud* COELHO, 2014).

**Quadro 22 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Coelho (2014).**

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Conceitos</b>
<b>Walton</b>	1974	As necessidades e aspirações do ser humano; responsabilidade social em seu contexto de trabalho.
<b>Davis e Cherns</b>	1975	Um ambiente de trabalho seguro; satisfação e desenvolvimento como seres humanos.
<b>Kornbluh</b>	1984	Aumento da produtividade; satisfação do trabalhador a partir de melhorias.
<b>May, Lau e Johnson</b>	1999	Propor ambiente e condições favoráveis de atuação; satisfação dos trabalhadores; recompensas; segurança no trabalho; oportunidade de crescimento.
<b>Ferreira</b>	2012	Duas óticas: pela organização; e pelos trabalhadores.
<b>Limongi-França</b>	2013	A percepção de bem-estar pessoal no trabalho; conjunto de escolhas de bem-estar que compõe políticas, práticas e serviços de gestão; análise na perspectiva biológica, psicológica, social e organizacional.
<b>Mendes e Aguiar</b>	2013	Vivenciar prazer e sofrimento criativo, constructo da dinâmica da subjetividade do trabalhador em seu contexto laboral.

Fonte: Coelho, 2014

Ainda em 2014, temos a investigação de Assunção, que difere dos autores anteriores, ou seja, pontua a QVT como uma vantagem em meio à competitividade entre empresas, sob a perspectiva humanizada, valorizando “a satisfação, a motivação, os sentidos do trabalho, comprometimento com o trabalho e as formas de gestão” (p.28). Considera a importância do trabalho como agente de transformação do homem e da natureza, desde que haja satisfação e produtividade nessa relação. O trabalho toma sentido em três dimensões: a) pessoal - satisfação pessoal, na autonomia e sobrevivência, aprendizagem e crescimento e identidade; b) organizacional – utilidade e relacionamentos; e c) social - inserção na sociedade e contribuição para a sociedade. (MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007 *apud* ASSUNÇÃO, 2014). A autora concorda com Martinez e Paraguay (2003 *apud* Assunção, 2014) quando fazem inferência ao trabalho na autorrealização do indivíduo.

[...] que o trabalho é uma das mais importantes maneiras de o homem se posicionar no mundo, complementa e dá sentido à vida. Por isso, ele é visto como um dos

componentes da autorrealização humana, que é obtida a partir da satisfação plena das necessidades psicossociais, do sentimento de prazer e do sentido de contribuição da atividade profissional (MARTINEZ; PARAGUAY (2003 apud ASSUNÇÃO, 2014, p.28).

Com isso, Assunção (2014) afirma que para uma pessoa com limitações por alguma deficiência, quando está envolvida em um trabalho que lhe proporciona satisfação há um sentido de pertencimento à sociedade, “fazendo-o sentir-se útil e completo” (p.30) sendo o trabalho esse agente “possibilitador”. Considera que as contribuições, os benefícios e a representação do trabalho, estão relacionados com a QVT.

Segundo a autora, a QVT nasce no início do século XX, em combate as negligências ocasionadas pelas indústrias, e regulamenta as: condições de trabalho, definições de carga horária, normas de segurança, leis de igualdade de oportunidade de emprego e considerações relativas às necessidades e aspirações humanas (WALTON, 1973 apud ASSUNÇÃO, 2014). A partir da Revolução Industrial, destaca a autora, ampliou-se o interesse nos estudos científicos no trinômio homem-trabalho-organização. No entanto, “foi com a Administração Científica que o trabalho foi estudado, mais detalhadamente, a fim de alcançar os melhores resultados dos esforços dos trabalhadores” (SANT’ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011 apud ASSUNÇÃO, 2014, p.31).

O olhar para os aspectos psicossociais e motivacionais só despertou a partir da década de 1950 com a Escola de Relações Humanas. Segundo a autora, é na década de 1960 que as preocupações sobre responsabilidades sociais levaram as organizações à busca de melhorias no modo de trabalho. E nos dias atuais a QVT,

[...] busca trabalhar a questão do bem-estar do trabalhador, não somente dentro das organizações, mas de uma forma geral, enfatizando o equilíbrio entre trabalho e lazer. Essa preocupação atual parece estar atrelada à importância que o indivíduo confere ao trabalho, dentre outros fatores (SANT’ANNA et al., 2011 apud ASSUNÇÃO, 2014, p.32).

São apresentados conceitos propostos por autores a respeito da QVT, como Limongi-França (1996 apud Assunção, 2014), defendendo que a empresa precisa desenvolver ações, melhorias no ambiente de trabalho, já para os autores De Sant’Anna et al. (2011 apud Assunção, 2014), é necessário o desenvolvimento da humanização, no contexto de trabalho, e mesmo com as mais variadas definições sobre QVT, este ponto é em comum entre todos. A autora considera ainda quatro colunas básicas que apoiam a QVT:

[...] envolvimento dos membros da organização em todos os níveis de soluções de problemas (sugestões, inovações); reestruturação do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções); inovação no sistema de recompensas (financeiras e não financeiras); melhoria no ambiente de trabalho

(clima, cultura, aspectos ergonômicos) (SANT'ANNA et al., 2011 apud ASSUNÇÃO, 2014, p.32).

Por fim, a autora apresenta oito fatores de QVT, propostos por Walton (1973 apud Assunção, 2014), a) Compensação justa e adequada; b) Segurança e saúde nas condições de trabalho; c) Oportunidade de uso e desenvolvimento da capacidade; d) Oportunidade para crescimento contínuo e segurança; e) Integração social na organização de trabalho; f) Constitucionalismo na organização de trabalho; g) Trabalho e espaço total de vida; h) Relevância social do trabalho. Considera-se a coesão entre estes fatores, mas compreende que podem “variar de acordo com a cultura, estilo de vida, mudanças naturais proporcionadas pelo tempo de trabalho e a influência da mídia” (p.34). O autor afirma que a QVT bem aplicada na organização, abre a possibilidade do aumento da produtividade, mas não é uma regra linear. Moretti (2003 apud Assunção, 2014) corrobora com Walton quando trata da importância da QVT “como forma de tornar o trabalho mais humano e saudável, isto não determina uma alta produtividade organizacional, entretanto, se a QVT for inexistente, não se poderá garantir a alta produtividade” (p.34).

Outro estudo, de Carmo (2014), trata da evolução histórica dos estudos sobre QVT, em especial o Brasil a partir da década de 1990, o motivo se dá na busca de reduzir ou minimizar dados negativos que influenciam diretamente na saúde do trabalhador e na produtividade. Após a Primeira Guerra Mundial o interesse pelo estudo em QVT ganhou foco, mas para garantir a produtividade e lucros, desconsiderou o valor do trabalhador como ser humano. Em 1930 e 1940 foram criados programas estruturados de segurança no trabalho não somente para evitar acidentes, mas também, danos aos equipamentos de trabalho e logicamente visando à produtividade.

Neste momento, garantir que os trabalhadores não morressem ou fossem mutilados, nas fábricas e nas indústrias de guerra, era primordial para a própria continuidade da sociedade em determinados países, que tiveram sua massa trabalhadora afetada pelas mortes decorrentes da situação de crise (ANTLOGA, 2009 apud CARMO, 2014, p.25).

A autora descreve a evolução da QVT década após década:

1950 - com Eric Trist e colaboradores - Tavistock Institute – Londres – Inglaterra - surge um modelo inicial de QVT, com isso a abordagem Sóciotécnica que se baseava na satisfação do empregado;

1960 - foco na saúde e no bem-estar dos trabalhadores;

1970 e 1980 - desenvolvimento de diversos modelos teóricos elementares para QVT, estudos sobre a humanização no contexto de gestão do trabalho, com destaque aos

norte-americanos: Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); Nadler e Lawler (1983); Werther e Davis (1983); e Huse e Cummings (1985). Neste mesmo período nasce na França a Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail – ANACTE, com destaque para os franceses: Boisvert (1980) e Bergeron (1982), apresentando os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho. E no Brasil, os autores Fernandes e Gutierrez (1988), e Moraes e Kilimnik (1989) apresentando alguns estudos, modelos explicativos e conceitos de QVT.

**Quadro 23 – Conceitos de QVT por autores e anos a partir de Carmo (2014).**

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Conceitos</b>
<b>Walton</b>	1973	Valores ambientais e humanos.
<b>Hackman e Oldham</b>	1975	Motivação intrínseca; enriquecimento do cargo; satisfação e o comprometimento.
<b>Westley</b>	1979	É composta por quatro indicadores: econômico (equidade salarial em relação ao que se faz no trabalho); político (segurança no emprego); psicológico (auto-realização) e sociológico (participação na tomada de decisão).
<b>Nadler e Lawler</b>	1983	Composta pela tríade pessoa-trabalho-organização; impacto que o trabalho exerce nos trabalhadores e na eficiência organizacional; participação efetiva nos processos e tomada de decisão.
<b>Werther e Davis</b>	1983	Fatores ambientais, organizacionais e comportamentais; cargos mais produtivos e satisfatórios, alinhados ao perfil do trabalhador.
<b>Huse e Cummings</b>	1985	Maior conscientização dos trabalhadores; atendimento de suas necessidades psicossociais e eficácia organizacional. Para elevar a satisfação no trabalho.
<b>Boisvert</b>	1980	A organização do trabalho é principal.
<b>Bergeron</b>	1982	Se refere à aplicação de uma filosofia humanista que viabiliza a participação com intuito de modificar o ambiente de trabalho para elevar a satisfação e a produtividade.
<b>Fernandes</b>	1996	Relacionada à qualidade total.
<b>Sant'anna e Moraes Sant'Anna e Kiliminik</b>	1998 2003	Está relacionada ao estresse ocupacional, à carreira, ao gênero e aos tipos de personalidade.
<b>Mônaco e Guimarães</b>	2000	Compreendem o conceito como método de “assepsia ambiental” com foco nos aspectos ergonômicos das condições de trabalho e do custo físico, ou nas atividades de saúde física e ocupacional; participação ativa do trabalhador como aspecto central e considera o contexto sócio histórico e político.
<b>Bom Sucesso</b>	2002	Importância das relações interpessoais saudáveis.
<b>Limongi-França</b>	1996 2003	O conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho;

<b>Ahmad</b>	2013	Condições organizacionais específicas; práticas que possibilitem aos trabalhadores a percepção de segurança; satisfação; possibilidade de crescimento. Dimensões: saúde e segurança, estabilidade, satisfação no trabalho, estresse ocupacional, ambiente de trabalho.
<b>Ferreira</b>	2013	Marcadas por sentimentos de felicidade com o trabalho, de prazer com o tempo passado no trabalho e de experiências positivas relacionadas com a gestão humanizada do trabalho, o ambiente de trabalho saudável e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Fonte: Carmo, 2014

Apresentado os autores e seus conceitos sobre QVT de forma sintética, Carmo (2014) apresenta dois principais modelos de estudos e aplicação de QVT no Brasil: a) modelo Biopsicossocial e Organizacional – BPSO desenvolvido por Limongi-França (1996; 2003 *apud* Carmo, 2014) que utiliza dados de gestão de QVT e divide em “quatro categorias: biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais” (p.27), para então implantar um “conjunto de práticas para implementação de melhorias e inovações tecnológicas, gerenciais e estruturais” (p.27). Pois para esta autora QVT é:

[...] a percepção de bem-estar pessoal no trabalho alinhada ao conjunto de escolhas de bem-estar que compõe políticas, práticas e serviços de gestão de pessoas de uma empresa e que pode ser analisado à luz de dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2013, *apud* CARMO, 2014, p.28).

b) A Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAAQVT, é o segundo modelo de estudos e práticas abordado no Brasil, desenvolvido Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia aplicada ao Setor Público – ErgoPublic da Universidade de Brasília, sendo seu fundador Mário César Ferreira que compreende QVT por dois prismas: a dos trabalhadores e a da organização.

“Para o autor, fundador da abordagem, é necessário compreender o que o trabalhador entende por QVT para, por meio disto, elaborar ações que sejam promotoras de bem-estar e de eficiência e eficácia organizacionais” (FERREIRA, 2008a, *apud* CARMO, 2014, p.28).

Nos parágrafos posteriores, a autora se detém nas críticas aos modelos utilizados desde 1970, devido, principalmente, às mudanças ocorridas no mundo do trabalho desde então. Mas antes de entrar na subseção sobre o conceito de QVT, ela declara a dificuldade conceitual do termo.

[...] verifica-se que a temática da QVT é estudada em várias perspectivas, o que implica em uma multiplicidade de pesquisas que abordam diferentes conceitos, métodos e implicações práticas. A diversidade dos estudos sobre o tema dificulta a definição clara do conceito de qualidade de vida no trabalho (Andrade & Veiga,



2012), de tal modo que não se identifica um consenso sobre o que é QVT. No tópico a seguir, são caracterizados aspectos conceituais e abordagens da qualidade de vida no trabalho, com base em pesquisas na área (CARMO, 2014, p.29-30).

Para Ferreira (2012b *apud* Carmo, 2014), a QVT tem abrigado as diferentes abordagens, teorias e métodos, tornando-se um “guarda-chuva” e assim, envolvendo as mais diversas discussões em diversos âmbitos organizacionais, do indivíduo, da sociedade:

[...] indicadores de satisfação e envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional, intenção de mudar de emprego, produtividade, absenteísmo, estresse, autonomia, reconhecimento pelo superior hierárquico, remuneração adequada, condições de trabalho, gerenciamento do estresse e estilos de liderança [...] (TOLFO; PICCININI, 2001; ABDEEN, 2002; CARNEIRO; FERREIRA, 2007; ALVES, 2010 *apud* CARMO, 2014, p.30).

Carmo (2014) compreende uma necessidade de classificar o conceito de QVT, para que os estudos sobre a temática possam ter maior peso científico e embasamentos teórico-metodológicos. Segundo Sant’Anna e Kilimnik (2011 *apud* Carmo, 2014), existem pontos em comum a QVT em estudos recentes, é possível encontrar similaridades, temas convergentes no conceito envolvendo “a humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores, a participação destes nas decisões, a melhoria do ambiente de trabalho e a inovação nas políticas de reconhecimento” (p.31). No entanto, ainda são encontrados pontos divergentes, segundo a pesquisa de Sampaio (2012 *apud* Carmo, 2014). Três conceitos-chave podem ser encontrados a partir do seu estudo: “humanização do trabalho, participação nas decisões de gestão e bem-estar” (p.31).

Nos parágrafos seguintes, a autora traz algumas críticas ao uso de instrumentos avaliativos, que restringem e desencadeiam resultados decisivos e conclusivos. Alerta para a necessidade de cuidados, inclusive na qualidade psicométricas. Outra crítica pontua que: a) nas atividades assistencialistas, ou seja, atividades empregadas aos trabalhadores quando são encontradas dificuldades laborais. Ao se pesquisar empresas que ofereciam serviços de QVT, notou-se que 40 delas ofereciam “cardápio de soluções genéricas e descontextualizadas das especificidades de cada organização” (p.34); b) e nas teorias aportadas nos mais diversos fundamentos e que em alguns deles estão interessados na alta produtividade e satisfação do cliente.

A visão da qualidade de vida no trabalho exclusivamente como ferramenta para se atingir as metas de produtividade evidencia o descompasso que existe entre as práticas de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas nas organizações e a percepção dos trabalhadores acerca do que promoveria QVT. De certa maneira, pode-se falar que os problemas e suas causas são negligenciados e que as atividades oferecidas como solução são apenas “válvulas de escape” que propiciam alívio temporário (FERNANDES, 2012b *apud* CARMO, 2014, p.33).

Carmo (2014) aponta que atividades pontuais, como yoga, palestras, ginástica laboral, dentre outras, são, algumas vezes, maneiras de fugir do trabalho, mudanças organizacionais e melhores condições de trabalho são consideradas mais eficazes, corroborando com o estudo de Cardoso e Paschoal (2013 *apud* Carmo, 2014) que “verificou-se correlação significativa baixa” (p.35) em atividades como as mencionadas.

O problema surge quando essas atividades são utilizadas como mecanismo de manobra para mascarar as reais fontes de mal-estar no trabalho e forçar uma maior produtividade. Mesmo quando se fala da articulação entre interesses dos trabalhadores e da organização, percebe-se que a perspectiva de que o trabalhador deve se moldar termina imperando (CARMO, 2014, p.35).

A autora finaliza esta seção, considerando que o trabalhador é quem mais sabe conceituar a QVT, propondo sua pesquisa nas abordagens: a) centrada no olhar e nas necessidades dos trabalhadores, se utilizando do referencial teórico-metodológico da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAAQVT.

Em síntese, podemos afirmar que os textos declaram as dificuldades, confusões, imprecisões, divergências consensuais a respeito de QVT, isso não significa que não haja conceito e entendimento ao tema. Na verdade, há muitas nuances que intervêm na produção dos conceitos, mas nenhum que se possa definir como único pela literatura. Essa afirmação é potente em termos de fertilidade conceitual e evita a tendência ao determinismo. Assim, deve-se considerar que o conceito é, e está em processo evolutivo e criativo. A constituição dos conceitos não ocorre de forma não linear, pois o cotidiano está sempre em movimento e em transformação. Percebe-se claramente este movimento conceitual, no decorrer das décadas, inicialmente por atuação em aumento da produtividade, evoluindo para uma QVT humanizada. Segundo Fonseca–Janés; Lima (2013),

“a formação de conceitos não é um processo mecânico, mas um processo criativo. Um conceito, nessa perspectiva, não é algo isolado, fossilizado e imutável, mas um processo cognitivo dinâmico a serviço da comunicação, do entendimento e da resolução de problemas” (FONSECA–JANES; LIMA, 2013, p.232).

Observou-se em Feitosa (2010), por exemplo, que há uma tentativa de delimitação construtiva do conceito em QVT, com o intuito de deixá-lo mais uniforme, pois sua indefinição, declarada por muitos autores, em suas muitas abordagens, em multidisciplinaridade, que surgem críticas e até mesmo a desvalorização do conceito. Autores corroboram criticamente que a QVT se tornou uma espécie de “guarda-chuva”, onde são oferecidos à QVT em lista de um cardápio, sem estudos e aplicação profundos, direcionados aos interesses do trabalhador e do trabalho em uma organização. Ao mesmo tempo em que outros autores apontam que tais atividades são promoções de QVT. Entende-se que esse

debate é pertinente e objetiva o avanço na configuração conceitual no âmbito da Pós-Graduação brasileira.

Nas produções pesquisadas são encontrados autores, estudiosos, pesquisadores, profissionais, organizações que versam pelo entendimento sobre o tema, considerando que QVT está ligada a um bem-estar e satisfação não somente do trabalhador, mas da organização também, o que gera as mais variadas configurações. Imaginemos que o trabalhador está encontrando, em seu contexto laboral, o que ele sempre almejou em sua formação profissional e sendo a organização cúmplice disso; imaginemos ainda que a organização encontrou o profissional que está desempenhando, de forma aprazível e saudável as atividades propostas; com isso, logo encontramos o cerne para QVT, o bem-estar e satisfação do empregado no trabalho e do empregador, um que sente satisfação em desempenhar seu papel e, outro que está satisfeito, pois a sua visão de cumplicidade tem gerado resultados, principalmente, na produtividade, que pelas pesquisas, também é o cerne da QVT. Nesta ilustração, a QVT está para o contexto laboral geral, indo além da vida no trabalho, para a sociedade, para o todo. Não estamos propondo uma realidade utópica, em que a promoção de QVT nas organizações refere-se, unicamente, à saúde do trabalhador de forma integral e altruísta, os textos mostram que a produtividade tem sido a principal mola propulsora para promover a QVT. A produtividade faz do trabalhador, infelizmente, mais uma engrenagem dos maquinários das indústrias. Assim, os estudos imbuídos e dedicados, no início, eram para gerar lucros, mesmo que tentassem evitar acidentes e mortes. É por causa da produtividade e lucros que, no momento, que houve a crise energética e a alta da inflação, na década de 1970, desencadeou menos investimentos para QVT, que só teve seu reinício no final da mesma década, devido à alta da competitividade nas organizações, principalmente entre EUA e Japão. Entende-se que a produtividade e os lucros são o “mal necessário” para QVT, até porque não há organizações sem que haja um produto, não importando qual. Com a evolução da QVT houve e há um interesse das organizações, em conciliar satisfação e produtividade, e a tentativa de encontrar um ponto “homeostático” nesta relação.

Entende-se ainda, que o processo deve buscar chegar nestes pontos de bem-estar e satisfação, ainda que complexos, pois se trata do que Eric Trist, inaugura na década de 1950, o trinômio relacional entre indivíduo-trabalho-organização. Traz assim, a humanização ao trabalho, compreendendo que cada trabalhador é regido por fatores biopsicossociais e espirituais, conforme defendido por diversos, na Escola da Condição Humana no Trabalho, de 1986. Importante destacar o quantitativo de pesquisadores e de autores identificados nesse estudo que contribuíram e, ainda, estão contribuindo nos estudos sobre QVT, produções



## 5. CONCLUSÃO

Conclui-se que a temática é discutida, principalmente, nos programas de pós-graduação das áreas de administração e gestão, somando 258 produções. Pode assim, indicar um olhar para os cuidados ao tema de forma significativa. Do ponto de vista histórico, o estudo permitiu identificar a primeira produção acadêmica do tema QVT, uma dissertação de 1989, realizada por Marcus Vinicius Carvalho Rodrigues, no mestrado em Administração na Universidade Federal de Minas Gerais. Podemos afirmar ainda que a IES, que mais formou mestres e doutores de 1989 a 2016, com o tema QVT, foi a Universidade Federal de Santa Catarina com 40 produções, sendo 36 dissertações e 4 teses. Com relação à maior produção de teses, no mesmo período, foi a Universidade de São Paulo, com 15 teses, das 55 totais como mostra no Quadro 11, sendo que 7 delas foram produzidas pelos Programas de Pós-Graduação em Administração.

Conclui-se ainda que desde a referida publicação em 1989 até 2016 houve produções de forma ascendente, demonstrando o aumento do interesse pela temática nos 112 Programas de Pós-Graduação, nas 128 IESs e pelos 559 autores. Na década de 1990, o destaque vai para o ano de 1999, com 12 produções, sendo todas dissertações. As duas teses publicadas nesta década, foram em 1995, pelo autor Ire Silva Lima pelo Programa de Engenharia de Produção e a segunda em 1996, pela autora Ana Cristina Limongi-França no Programa de Administração pela Universidade de São Paulo.

A produção em Psicologia surge em 1999, com a publicação da autora Hely Aparecida Zavattaro, com o título: “A qualidade de vida no trabalho de profissionais da área de informática: um estudo exploratório”, pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, na Universidade de São Paulo (USP). Em 2001 temos duas teses para a temática, uma produzida pela autora Daniela Carnio Costa Marassia, com o título: “Liderança e qualidade de vida dentro do trabalho”, pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia na USP; e a segunda autora, Fátima Pereira, com o título: “Bem-estar pessoal e qualidade de vida no trabalho - uma visão de executivos de recursos humanos”, pela UFRJ. Retomam-se as publicações em 2003, com 4 dissertações: a) uma em atenção as mulheres trabalhadoras; b) uma apresentando o aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho; c) uma sobre *Burnout*; d) outra apresenta a responsabilidade social do trabalho e a QVT. Quatro temáticas diferentes, em três universidades diferentes para tratar sobre um eixo principal: Qualidade de Vida no Trabalho.

Nos anos posteriores (de 2000 a 2009) a expressividade das produções na temática chegaram a 32 produções no ano 2008, sendo 28 dissertações e 4 teses, um aumento de 457,14% em 10 anos. Nesta década foram produzidas 186 dissertações e 20 teses, sendo que 28 das produções são dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia, 24 dissertações e 4 teses, destacando-se neste período a Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande – MS com 9 dissertações.

De 2010 a 2016 o crescimento é ainda maior, com destaque para os anos de 2014 e 2015, com 59 e 62 produções respectivamente. Nesses 7 anos foram produzidos mais que todos os anos anteriores, ou seja, 306 produções, sendo 273 dissertações e 33 teses, contra 253 produções, 231 dissertações e 22 teses, nos 20 anos anteriores. Na Psicologia houve um crescimento importante, saindo de 29 produções entre 1989 a 2009, com uma média de 1,45 publicações por ano, para 36 produções entre 2010 a 2016, com uma média de 5,14 publicações por ano, um aumento de 354,48% de publicações. Nas teses saiu-se de 4 produções, em 2 décadas, para 11 produções em 7 anos; e no mestrado foram produzidas a mesma quantidade de dissertações de 20 anos em 7 anos: 25. Outra menção necessária se faz referente à Universidade de Brasília que, nestes últimos anos da pesquisa, publicou 8 dissertações e 7 teses, no total 15 produções acadêmicas.

Conclui-se ainda que a metassíntese, como método, proporcionou a realização de sínteses interpretativas com mapeamento da QVT nas perspectivas: históricas, geográficas, autorais, acadêmicas, institucionais e epistemológicas. Esse estudo contribuiu com a metodologia desenvolvida no Grupo de Pesquisa CNPq “Epistemologia e a Ciência Psicológica”.

Do ponto de vista conceitual, conclui-se que o conceito sobre QVT está em contínua construção, na direção de não determinação, em busca de consolidação de suas bases teóricas epistemológicas. Os estudos apontam que o conceito evoluiu de um aspecto extremamente exploratório do capital humano, considerando o trabalhador como uma peça do maquinário industrial, onde o mesmo tinha que produzir, ou seria substituído, para um aspecto mais humanizado, compreendendo o trabalhador como um todo, biopsicossocial e espiritual. Coloca o trabalhador como parte essencial da organização, mudando de uma simples peça mecânica para protagonista organizacional, ao ponto, como mostra o estudo, de algumas organizações se especializarem na melhor QVT, para que os trabalhadores almejem fazer parte da equipe laboral, gerando uma competição entre os trabalhadores para entrarem ou permanecerem nestas organizações. Ainda que as críticas incidam sobre os modelos conceituais referentes a programas e ações de QVT, que minimizam e até desvalorizam o

potencial do termo pelas más práticas, entende-se que os estudos recentes da Psicologia Social e do Trabalho têm se dedicado ao delineamento do conceito sobre QVT. As últimas publicações indicam a importância do diagnóstico, do olhar aprofundado e especializado, da visão micro e macro do contexto de trabalho, para só então propor QVT.

Por fim, conclui-se que a Psicologia tem se dedicado ao estudo da QVT, buscando conciliar a satisfação-motivação-productividade; passando pela conscientização da humanização do trabalhador, considerando-o juntamente com o trabalho e a organização.

## 6. REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, V. *et al.* Representações de Qualidade de Vida no Trabalho em uma Agência Reguladora Brasileira. **Subjetividades**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p.286-300, ago. 2015.
- ALENCAR, E. S.; ALMOULOU, S. A. A Metodologia de Pesquisa: Metassíntese Qualitativa. **Revista Reflexão e Ação**, Santa Cruz do Sul, v. 25, n. 3, p.204-220, set. 2017.
- BASTOS, J. A. **Saúde mental e trabalho: metassíntese da produção acadêmica no contexto da pós-graduação brasileira**. 2014. 115 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2014.
- BRANQUINHO, N. das G. S. **Qualidade de Vida no Trabalho e Vivências de Bem-Estar e Mal-Estar em Professores da Rede Pública Municipal de Unai/MG**. 2010. 175 f. Dissertação (Mestrado), Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade Federal de Brasília, DF, 2010.
- BRITO, C. V. **Qualidade de vida dos trabalhadores em abrigos de proteção a crianças e adolescentes de Campo Grande, MS**. 2008. 177 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado em Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2008.
- BRUSIQUESE, R. G. **Inovações tecnológicas e organizacionais e a influência das novas exigências do trabalho em escritórios na Qualidade de Vida no Trabalho**. 2009. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.
- BRUSIQUESE, R. G.; FERREIRA, M. C.; PACHECO, V. A. Percepção de QVT Em Agência Reguladora de Serviços. **Trabalho (en)cena**, Brasília, v. 2, n. 2, p.70-82, jan. 2017.
- CANUTO, L. T. **O conceito de infância em artigos brasileiros de Psicologia**. 2017. 200 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2017.
- CARMO, M. M. **“Tribunal da cidadania?! Pra quem?!”: Qualidade de vida no trabalho em um órgão do Poder Judiciário brasileiro**. 2014. 150 f. Dissertação (Mestrado), Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade Federal de Brasília, Brasília, DF, 2014.
- CARNEIRO, T. L. **Compatibilizando Jornada e Qualidade de Vida no Trabalho: Desafios para uma organização pública**. 2005. 100 f. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Psicologia Social e Trabalho, Universidade de Brasília, DF, 2005.
- COELHO E. F. **“Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano”: Estudo de Caso sobre Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho**. 2014. 194 f. Dissertação (Mestrado), Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade Federal de Brasília, DF, 2014.
- CONGRO, M. M. R. **Mulheres na gerência: um estudo sobre a qualidade de vida das trabalhadoras em empresas do município de Dourados, estado de Mato Grosso do**



**Sul.** 2003. 226 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2003.

DEUS, D. P. **Qualidade de Vida no Trabalho: análise de um modelo mediacional.** 2006. 142 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia, Departamento de Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2006.

FEITOSA L. R. C. **E se a Orquestra Desafinar? Contexto de Produção e Qualidade de Vida no Trabalho dos Músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI.** 2010. 152 f. Dissertação (Mestrado), Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade Federal de Brasília, DF, 2010.

FERREIRA, B. **A História do Trabalho.** 2013. Disponível em: <<http://historiabruno.blogspot.com.br/2013/04/a-historia-do-trabalho.html>>. Acesso em: 02 ago. 2016.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** Brasília, DF: **Edições Ler, Pensar, Agir**, 2011.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva.** *Laboreal*, Porto, v. 11, n. 2, p.28-35, jun. 2015.

FIGUEIRA, T. G. **Bem-Estar, Mal-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira.** 2014. 149 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa.** Tradução Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: **Artmed**, 2004.

FONSECA-JANES, C. X.; LIMA, E. A. O processo de formação de conceitos na perspectiva vigotskiana. *Revista da Faeeba: Educação e Contemporaneidade*, Salvador, v. 22, n. 39, p.195-204, jan./jun. 2013.

FUNDAÇÃO CAPES - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Capex lança Plataforma Sucupira para gestão da pós-graduação.** 2014. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/36-noticias/6810-capes-lanca-plataforma-sucupira-para-gestao-da-pos-graduacao>>. Acesso em: 28 ago. 2017

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: **Atlas**, 2002.

GOOGLE. **Ajuda do Editores do Documentos.** 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/hFY9aw>>. Acesso em: 01 set. 2017.

GORGES, D. **A contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho na qualidade de vida de trabalhadores do município de Itajaí/SC.** 2009. 50 f. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade do Vale de Itajaí, Itajaí, 2009.

GLOBO, A. O. **Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016.** 2017. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>>. Acesso em:

22 dez. 2017.

HUMANIZASUS. **Documento Base para Gestores e Trabalhadores do SUS**. 4. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2010.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 9, n. 2, p.109-123, jul. 2009.

LIMA, H. K. B. **Gestão de Pessoas e Qualidade De Vida no Trabalho no Contexto do Poder Legislativo do Distrito Federal**. 2008. 113 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. 296 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

LOPES, A. L. M. **Processos de educação em saúde na cessação do tabagismo: revisão sistemática e metassíntese**. 2008. 250 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008

LOPES, A. L. M.; FRACOLLI, L. A. Revisão sistemática de literatura e metassíntese qualitativa: considerações sobre sua aplicação na pesquisa em enfermagem. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 17, n. 4, p.771-778, out./dez., 2008.

MATHEUS, M. C. C. Metassíntese qualitativa: desenvolvimento e contribuições para a prática baseada em evidências. **Acta Paulista de Enfermagem**, n.1, p. 543-545, 2009.

MELO, Katya Valéria Araújo. **Origem e institucionalização da Pós-Graduação Stricto Sensu Profissional: um estudo de casos**. 2002. 242 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2002.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions**. *Organization Dynamics*, v. 11, n.3, p.20-30, 1983.

OLIVEIRA, A. S. de; TRANCOSO, A. E. R., BASTOS, J. de A.; CANUTO, L. T. Metassíntese: Apontamentos para sistematização de revisões amplas e crítica interna à produção científica. **In. Atas do Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa, Investigação qualitativa em saúde**, 1. 2015.

OLIVEIRA, A. A. S. *et al.* Metassíntese: Apontamentos para sistematização de revisões amplas e crítica interna à produção científica. *Investigação Qualitativa em Saúde*, Porto, v. 1, n. 1, p.147-152, jan. 2015.

OLIVEIRA, A. A. S.; LIMA, C. G. S.; MORAIS, K. K. C. Bibliometria e metassíntese de estudos sobre trabalho publicados na revista *Psicologia & Sociedade*. *Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, v. 28, n. 3, p.572-581, set. 2016.

OLIVEIRA, A. A. S.; BASTOS, J. A. Saúde mental e trabalho: descrição da produção acadêmica no contexto da pós-graduação brasileira. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.17, n. 2, p. 239-254, 2014.

OLIVEIRA, E. C. F. **Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência** 2013. 112 f. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, 2013.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Um olhar crítico sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Nadler e Lawler. **Revista Digital**, Buenos Aires, v. 14, n. 139, p.1-1, dez. 2009.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; PICININ, C. T. Os germes da destruição da qualidade de vida no trabalho: análise do modelo de Westley. **Revista Digital**, Buenos Aires, v. 15, n. 144, p.1-1, maio 2010.

PEDROSO, B. *et al.* Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. **Gestão de Produção**, São Carlos, v. 21, n. 2, p.285-301, jan. 2014.

PIMENTEL, M. H. C. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: concepções e práticas adotadas em empresas do Polo Petroquímico de Camaçari**. 2003. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003.

PETTENGILL, E. C. F. C. **Qualidade de vida no trabalho: a fala dos motoristas de ônibus urbano**. 2010. 182 f. Dissertação (Mestrado), Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande - MS, 2010.

PINTO, L. B. **Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais**. 2013. 173 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2013.

PNSST. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. 2004. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-105206-701.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-105206-701.pdf)>. Acesso em: 08 ago. 2018.

RIBEIRO, C. A. O.; CAMPOS, L. N. M. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Tecer**, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p.28-39, 2009

RIBEIRO, M. A. T. *et al.* A pesquisa em base de dados: como fazer? In: LANG, C. E. *et al.* Metodologias: Pesquisas em saúde, clínica e práticas psicológicas. Maceió: **Edufal**, 2015. Cap. 3. p. 61-83.

RODRIGUES, A. V. Exame Médico Periódico e Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Federal. 2006. 104 f. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, **Universidade Federal de Brasília**, DF, 2006.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Fortaleza: **UNIFOR**, 1991.

ROHDE, C. L. C. **Qualidade de Vida no Trabalho sob a perspectiva de professores de ensino superior.** 2012. 67 f. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2012.

SAMPAIO, R. F. V. **Percepção de estressores ocupacionais e sua relação com fatores geradores de qualidade de vida no trabalho de agentes de trânsito: um estudo de caso.** 2010. 144 f. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal de São João del Rei, São João del Rei - RJ, 2010.

SAMPAIO, W. **Arquimedes e as Alavancas.** 2011. Disponível em: <<https://caldeiradigital.wordpress.com/2011/06/28/arquimedes-e-as-alavancas/>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

SANDELOWSKI, M.; BARROSO J. Writing the proposal for a qualitative research methodology project. **Qual Health Res**, v.13, n. 6, p.781-820, 2003.

SANTOS JÚNIOR, P. S.. **A fotografia na Psicologia: Metassíntese de teses e dissertações brasileiras.** 2018. 130 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2018.

SANTOS, L. **Sociologia do Trabalho.** Inhumas: Universidade Federal de Santa Maria, 2012.

SILVA, J. B. G. **Um leão por dia.** 2009. Disponível em: <<http://reviversaudeholistica.blogspot.com.br/2009/05/um-leao-por-dia.html>>. Acesso em: 22 set. 2016.

SOARES, A. S. **Mobbing: relações com a síndrome de burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma Instituição Universitária de Campo Grande, MS.** 2008. 177 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado em Psicologia, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2008.

SOARES, K. J. A consolidação de uma abordagem: qualidade de vida no trabalho sob a ótica dos trabalhadores. **Trabalho (en)cena**, Brasília, v. 1, n. 2, p.156-160, jan. 2017.

TRANCOSO, A. E. R. **Juventudes: o conceito na produção científica brasileira.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2012. 222f.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, n. 1, p.23-35, jan. 2001.

WALTON, R. E. **Quality of Work Life: What is it?** Cambridge Sloan Management Review, 15(1), 11-21. 1973

WESKA, A. R. et al. **Análise sobre a Expansão das Universidades Federais 2003 a 2012.** Brasília: Ministério da Educação e Cultura, 2012.

## 7. APÊNDICES

### APÊNDICE A – Fragmento do banco de dados principal da pesquisa

TÍTULO	LINK COMPLETO	LINK INCOMPLETO	REFINAMENTO	AUTORES	ANO DEFESA	GRAU	PROGRAMA	IES	MUNICÍPIO	UF	DESCRITOR
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA.	<a href="https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/77165/106866.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/77165/106866.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>		T	CARLA CRISTINA DUTRA BURIGO	1997	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	FLORIANÓPOLIS	SC	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM EMPRESAS DO RAMO IMOBILIARIO: UMA ABORDAGEM DE GESTAO SOCIO-ECONOMICA.			T	ANDREA VIANA RUSCHEL	1993	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	PORTO ALEGRE	RS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DO RAMO DE CARNES			T	LUIZ CARLOS VEZARO	1999	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	FLORIANÓPOLIS	SC	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DO SETOR DE AUTOPEÇAS.	<a href="https://www.unimep.br/php/bibdig/aluno/visualiza.php?cod=819">https://www.unimep.br/php/bibdig/aluno/visualiza.php?cod=819</a>		T	WALDIR RECHZIEGEL	2000	MESTRADO	ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA	PIRACICABA	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO PROCESSO DE FORMALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE DUAS	<a href="https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/77161/107119.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/77161/107119.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>		T	EDMILSON DE OLIVEIRA LIMA	1997	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	FLORIANÓPOLIS	SC	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ORGANIZAÇÕES DO RAMO TÊXTIL - CONFECCIONISTA DE BLUMENAU-SC.											
A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL COMO INSTRUMENTO DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ORGANIZAÇÃO BUROCRÁTICA PÚBLICA.			T	JARI DOMINGUES	1998	MESTRADO	ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	SANTA MARIA	RS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ESTUDO DO IMPACTO DOS FATORES DAS RELAÇÕES HUMANAS NAS DIMENSÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.	<a href="http://www.bdttd.ndc.uff.br/tde_arquivos/14/TDE-2007-07-30T162025Z-964/Publico/RESUMO%20RuiSoares.pdf">http://www.bdttd.ndc.uff.br/tde_arquivos/14/TDE-2007-07-30T162025Z-964/Publico/RESUMO%20RuiSoares.pdf</a>		R	RUI SOARES	2001	PROFISSIONALIZANTE	SISTEMAS DE GESTÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	NITERÓI	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO CASO.			T	ANTONIO HENRIQUE QUEIROZ CONCEIÇÃO	2001	PROFISSIONALIZANTE	ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS	MANAUS	AM	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
CISÃO E PRIVATIZAÇÃO: IMPACTOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA EMPRESA DE TELEFONIA CELULAR			T	LUIZ CARLOS HONÓRIO	1998	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	BELO HORIZONTE	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ESTRESSE			T	CLÉA MARTHA QUARESMA DOS SANTOS	1999	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	BELO HORIZONTE	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

OCUPACIONAL E O SISTEMA JUST IN TIME NO SETOR AUTOMOBILÍSTICO MINEIRO: O CASO BETIM.											
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DA TAREFA DE PROFISSIONAIS BIBLIOTECARIOS ATUANTES EM BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS	<a href="http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-933FRZ">http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-933FRZ</a>		T	NADINA APARECIDA MORENO	1991	MESTRADO	CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	BELO HORIZONTE	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA GESTÃO DA QUALIDADE TOTAL: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA WEG MOTORES EM JARAGUÁ DO SUL/SC	<a href="https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/76931">https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/76931</a>		T	ADRIANE VIEIRA MACEDO	1996	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	FLORIANÓPOLIS	SC	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NA PETROBRÁS.			T	EVELINE DINIZ CAMPOS	2001	MESTRADO	SERVIÇO SOCIAL	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
BEM-ESTAR PESSOAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - UMA VISÃO DE EXECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS.		ARQUIVO FÍSICO UFRJ	T	FATIMA PEREIRA	2001	DOCTORADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS			T	LILIANE MOREIRA FERNANDES	2002	PROFISSIONALIZANTE	ADMINISTRAÇÃO	CNEC - CAMPANHA NACIONAL DE	CORONEL FABRICIANO	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

DE SETE LAGOAS.								ESCOLAS DA COMUNIDADE			
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PELOTAS	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=96563">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=96563</a>		R	ROSANE FERREIRA VEIGA	2013	MESTRADO	EDUCAÇÃO FÍSICA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	PELOTAS	RS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA E A RELAÇÃO COM O TRABALHO: PERCEPÇÃO DO ENFERMEIRO DOCENTE	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=81506">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=81506</a>		R	JUREMA CRISTINA DOS SANTOS PERES	2013	MESTRADO	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E QUALIDADE DE VIDA	CENTRO UNIVERS. DAS FACULDADES ASSOCIADAS DE ENSINO FAE	SÃO JOÃO DA BOA VISTA	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
FATORES CONDICIONANTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM DOCENTES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA			T	MARIANA GOMES MUSETTI	2002	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ	MARINGÁ	PR	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
IMPACTOS DA PRIVATIZAÇÃO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			T	SIMONE COSTA NUNES	1999	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	BELO HORIZONTE	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE ENGENHEIROS AUTÔNOMOS E NÃO AUTÔNOMOS	<a href="https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/81101">https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/81101</a>		T	MÁRCIA ROBERTA GRACIOSA GEBLER	1999	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	FLORIANÓPOLIS	SC	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
BASES PARA UMA POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			T	MARIA ANTÔNIA PORTO MARTINS	2002	MESTRADO	ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	SANTA MARIA	RS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



NA UNIVERSIDADE DE CRUZ ALTA - UNICRUZ.											
ALCOOLISMO: TRABALHO E VIOLÊNCIA. UM ESTUDO A PARTIR DO PROGRAMA DE ATENDIMENTO AO TRABALHADOR ALCOOLISTA DA UFRJ	<a href="https://www.arca.fiocruz.br/handle/iciet/4802">https://www.arca.fiocruz.br/handle/iciet/4802</a>		R	TEREZINHA DE JESUS DE ALMEIDA RAMOS	2002	MESTRADO	SAÚDE PÚBLICA	FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NA COLHEITA FLORESTAL NO BRASIL	<a href="http://locus.ufv.br/handle/123456789/610">http://locus.ufv.br/handle/123456789/610</a>		R	ANGELO MÁRCIO PINTO LEITE	2002	DOCTORADO	CIÊNCIA FLORESTAL	UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA	VIÇOSA	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
MULHERES NA GERÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DAS TRABALHADORAS EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE DOURADOS, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL	<a href="http://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/7829-mulheres-na-gerencia-um-estudo-sobre-a-qualidade-de-vida-das-trabalhadoras-em-empresas-de-dourados-estado-de-mato-grosso-do-sul.pdf">http://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/7829-mulheres-na-gerencia-um-estudo-sobre-a-qualidade-de-vida-das-trabalhadoras-em-empresas-de-dourados-estado-de-mato-grosso-do-sul.pdf</a>		R	MERCEDES MARTINEZ RODRIGUES CONGRO	2003	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA LAVANDERIA HOSPITALAR A PARTIR DO POSICIONAMENTO DOS TRABALHADORES - BELO HORIZONTE-MG	<a href="http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/9240?show=full">http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/9240?show=full</a>		T	MÁRCIA BARROSO FONTES	2003	MESTRADO	ECONOMIA DOMÉSTICA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA	VIÇOSA	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A PSICODINÂMICA DO TRABALHO EM		<a href="http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_5fe5">http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_5fe5</a>	R	CASSIA M. M. PEREIRA	2003	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO

UMA ORGANIZAÇÃO COMERCIAL COM CONTEXTO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO		45501e06db5b756e3a64b62ef0ec		CAIXETA				CATÓLICA DE GOIÁS			TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, FADIGA PSÍQUICA E ERGONOMIA NA ATIVIDADE DO PESSOAL DE APOIO DO SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ	<a href="http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-984PF2">http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-984PF2</a>		T	VERA LUCIA BELO CHAGAS	1992	MESTRADO	CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	BELO HORIZONTE	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DESENVOLVIMENTO DE UM MODELO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA EMPRESA DO SETOR DE MATERIAIS DE FRICÇÃO.			T	MARGARETH INÊS MOTTER CAREGNATTO	2003	PROFISSIONALIZANTE	GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	SEROPÉDICA	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VIVÊNCIA SUBJETIVA DOS TRABALHADORES	<a href="http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_ae3cf15c1e0488d75ae515d38361bd04">http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_ae3cf15c1e0488d75ae515d38361bd04</a>		T	DANIELA CRISTINA GUIMARÃES	2003	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E QUALIDADE TOTAL.			T	LUIZ FERNANDO NICODEMOS CHAVES	1998	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE	NATAL	RN	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			T	ANDRÉA PEREIRA	2003	PROFISSIONALIZANTE	SISTEMAS DE GESTÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL	NITERÓI	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO

DO PROFISSIONAL DE SAÚDE QUE ATUA EM SALA DE TRAUMA. ESTUDO DE CASO: SERVIÇO DE EMERGÊNCIA DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO PEDRO - NITERÓI				ESCUDEIRO				FLUMINENSE			TRABALHO
PROPOSTA DE CRITÉRIOS PARA ELABORAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	<a href="http://www.inmetro.gov.br/producao intelectual/obras_intelectuais/117_obraIntelectual.pdf">http://www.inmetro.gov.br/producao intelectual/obras_intelectuais/117_obraIntelectual.pdf</a>		T	SÉRGIO BALLERINI	2003	PROFISSIONALIZANTE	SISTEMAS DE GESTÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	NITERÓI	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
UMA FERRAMENTA PARA AVALIAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIFEI	<a href="http://saturno.unifei.edu.br/bim/0029883.PDF">http://saturno.unifei.edu.br/bim/0029883.PDF</a>		T	VALÉRIA MARCONDES PEREIRA	2003	MESTRADO	ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ	ITAJUBÁ	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATORES DETERMINANTES NA ANÁLISE DOS EMPREGADOS DA EMBRAPA UVA E VINHO, DE BENTO GONÇALVES/RS.			T	ANÉLIO EVILÁZIO DE SOUZA JÚNIOR	2003	PROFISSIONALIZANTE	GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	SEROPÉDICA	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS NOVOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL NA BAIXADA FLUMINENSE			T	FERNANDO ALBERTO DE OLIVEIRA JUNIOR	2003	PROFISSIONALIZANTE	GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	SEROPÉDICA	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O STRESS COMO EXPRESSÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR			T	PAULO EDUARDO BENZONI	2003	MESTRADO	PROMOÇÃO DE SAÚDE	UNIVERSIDADE DE FRANCA	FRANCA	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A (RE)ORGANIZAÇÃO DA ECONOMIA FAMILIAR DE FUNCIONÁRIOS DE UMA LAVANDERIA HOSPITALAR FACE A OCORRÊNCIA DE ACIDENTES NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO - BELO HORIZONTE, MG.	<a href="http://www.locus.ufv.br/bitstream/handle/123456789/9252/texto%20completo.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://www.locus.ufv.br/bitstream/handle/123456789/9252/texto%20completo.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>		R	JOELMA APARECIDA ZOBOLE	2003	MESTRADO	ECONOMIA DOMÉSTICA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA	VIÇOSA	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ANÁLISE DA INTEGRAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA TOTAL: O CASO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS COM E SEM QUALIFICAÇÃO - GOVERNADOR VALADARES/MG.	<a href="http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/9268">http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/9268</a>		T	WÂNIA MACHADO DE AZEVEDO	2004	MESTRADO	ECONOMIA DOMÉSTICA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA	VIÇOSA	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
RISCOS CARDIOVASCULARES NOS CAMINHONEIROS DAS RODOVIAS ANHANGÜERA E BANDEIRANTES. INDICADORES DE			T	SERGIO DE SOUZA FERREIRA	2004	PROFISSIONALIZANTE	SISTEMAS DE GESTÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	NITERÓI	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.											
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ENFERMEIROS EM HOSPITAL ENSINO	<a href="http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/18719">http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/18719</a>		T	DEBORA FEIJO VILLAS BOAS VIEIRA	1993	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	PORTO ALEGRE	RS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DIMENSÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. ESTUDO DE CASO: PROFISSIONAIS DE VENDAS DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA.	<a href="http://www.bdt.d.ndc.uff.br/tde_arquivos/14/TDE-2006-07-06T132141Z-187/Publico/Dissertacao%20Rodrigo%20Alexandre.pdf">http://www.bdt.d.ndc.uff.br/tde_arquivos/14/TDE-2006-07-06T132141Z-187/Publico/Dissertacao%20Rodrigo%20Alexandre.pdf</a>		T	RODRIGO ALEXANDRE VIEIRA PEREIRA	2004	PROFISSIONALIZANTE	SISTEMAS DE GESTÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	NITERÓI	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
O DISCURSO DOS TRABALHADORES DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E DE OUTROS SETORES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA		<a href="http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1934">http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1934</a>	T	MARCIA SUMIRE KUROI	2004	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INVESTIMENTO OU DESPESA.	<a href="https://tede2.pucsp.br/handle/handle/1449">https://tede2.pucsp.br/handle/handle/1449</a>		T	MARCOS TORRES MENDES	2011	MESTRADO	CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	SÃO PAULO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ENFOQUE PARA ENFERMAGEM DE SAÚDE PÚBLICA		<a href="http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&amp;src=google&amp;base=LILACS&amp;lang=p">http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&amp;src=google&amp;base=LILACS&amp;lang=p</a>	T	SHEILA NASCIMENTO PEREIRA DE FARIAS	2004	DOCTORADO	ENFERMAGEM	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

		&nextAction=lnk&exprSearch=407709&indexSearch=ID									
ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM: ESTUDO NOS PRONTOS SOCORROS DOS HOSPITAIS NO ESPÍRITO SANTO.	<a href="http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/8/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Charleston%20Sperandio%20de%20Souza.pdf">http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/8/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Charleston%20Sperandio%20de%20Souza.pdf</a>		T	CHARLESTON SPERANDIO DE SOUZA	2011	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQ.EM CONT.ECON.E FINANÇAS	VITÓRIA	ES	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO DOCENTE ENFERMAGEM NUM CONTEXTO MILITAR	<a href="http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&amp;src=google&amp;base=LILACS&amp;lang=p&amp;nextAction=lnk&amp;exprSearch=690425&amp;indexSearch=ID">http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&amp;src=google&amp;base=LILACS&amp;lang=p&amp;nextAction=lnk&amp;exprSearch=690425&amp;indexSearch=ID</a>		T	ANA BEATRIZ DE ALCANTARA MENEZES	2011	MESTRADO	ENFERMAGEM	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEPÇÕES E PRÁTICAS ADOTADAS EM EMPRESAS DO PÓLO PETROQUÍMICO DE CAMAÇARI		<a href="https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/9400">https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/9400</a>	T	MARIA HELENA CALMON DOS REIS PIMENTEL	2004	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA	SALVADOR	BA	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE ENFERMEIROS EMERGENCIALISTAS E NÃO EMERGENCIALISTAS DE UM HOSPITAL PÚBLICO MUNICIPAL	<a href="http://www.unihorizontes.br/mestrado2/qualidade-de-vida-no-trabalho-um-estudo-entre-enfermeiros-emergencialistas-e-nao-emergencialistas-de-um-hospital-publico-municipal/">http://www.unihorizontes.br/mestrado2/qualidade-de-vida-no-trabalho-um-estudo-entre-enfermeiros-emergencialistas-e-nao-emergencialistas-de-um-hospital-publico-municipal/</a>		T	LEILA DE FÁTIMA SANTOS	2010	MESTRADO	ADMINISTRAÇÃO	FACULDADE NOVOS HORIZONTES	BELO HORIZONTE	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			T	ANA FLÁVIA DE MORAES	2004	PROFISSIONALIZANTE	ENGENHARIA DE	UNIVERSIDADE FEDERAL DO	MANAUS	AM	QUALIDADE DE VIDA NO

NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO DE CASO.				MORAES			PRODUÇÃO	AMAZONAS			TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM ATUANTES EM UNIDADES DO BLOCO CIRÚRGICO		<a href="http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000100008&amp;script=sci_abstract&amp;tlng=pt">http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692006000100008&amp;script=sci_abstract&amp;tlng=pt</a>	T	DENISE RODRIGUES COSTA SCHMIDT	2004	MESTRADO	ENFERMAGEM FUNDAMENTAL	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO/ RIBEIRÃO PRETO	RIBEIRÃO PRETO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
RELAÇÃO ENTRE VALORES INDIVIDUAIS, VALORES ORGANIZACIONAIS E PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO		<a href="https://pt.scribd.com/document/157519098/Calixto-RelacoesValoresIndividuaisQVT">https://pt.scribd.com/document/157519098/Calixto-RelacoesValoresIndividuaisQVT</a>	T	JOSÉ CALIXTO DE SOUZA PIRES	2004	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A PERCEPÇÃO DE COORDENADORES DE UMA EMPRESA METALÚRGICA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.			T	LUCIANA CARVALHO ROZA DE BARROS	2004	MESTRADO	PROMOÇÃO DE SAÚDE	UNIVERSIDADE DE FRANCA	FRANCA	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DA DRO – REITORIA DE PESSOAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO.		<a href="http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-eorb-1536.pdf">http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-eorb-1536.pdf</a>	T	TERESINHA DE JESUS LOUREIRO DE OLIVEIRA MOURÃO	2004	MESTRADO	ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS PROGRAMAS DE QUALIDADE TOTAL NAS EMPRESAS - ESTUDO DE CASO NUMA	<a href="http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/263565?mode=full">http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/263565?mode=full</a>		T	RICARDO RESENDE DE MELO	2004	PROFISSIONALIZANTE	ENGENHARIA MECÂNICA	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS	CAMPINAS	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

INDÚSTRIA DE CURTUME.											
A DINÂMICA INTERNA DA ORGANIZAÇÃO COMO FATOR GERADOR DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DA FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO GONÇALO.			T	PAULO ROBERTO ARGOLO BEZERRA	2004	PROFISSIONALIZANTE	GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	SEROPÉDICA	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: QUALIDADE DE VIDA DOS ESTIVADORES DO PORTO DO RIO DE JANEIRO.	<a href="http://www.bdttd.ndc.uff.br/tdc_arquivos/14/TDE-2008-01-11T152816Z-1148/Publico/DISSERTACAO%20DINA%20MONTEIRO.pdf">http://www.bdttd.ndc.uff.br/tdc_arquivos/14/TDE-2008-01-11T152816Z-1148/Publico/DISSERTACAO%20DINA%20MONTEIRO.pdf</a>		R	DINA DA LUZ MONTEIRO E AGUIAR	2005	PROFISSIONALIZANTE	SISTEMAS DE GESTÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	NITERÓI	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
PROCESSO DE TRABALHO, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO: UMA ABORDAGEM QUALITATIVA	<a href="https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/4430/2/257.pdf">https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/4430/2/257.pdf</a>		T	LUCILÉIA GRANHEN TAVARES COLARES	2005	DOUTORADO	SAÚDE PÚBLICA	FUNDACAO OSWALDO CRUZ	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A INFLUÊNCIA DA CULTURA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA POLÍCIA CIVIL NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO			T	WELINGTON DA SILVA PEREIRA	2005	PROFISSIONALIZANTE	ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL	UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



APÊNDICE B – Banco de dados - 65 produções pelos Programas de Pós-Graduação em Psicologia (recorte).

TÍTULO	LINK COMPLETO	LINK INCOMPLETO	REFINAMENTO	AUTORES	ANO DEFESA	GRAU	PROGRAMA	IES	MUNICÍPIO	UF	DESCRIPTOR
BEM-ESTAR PESSOAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - UMA VISÃO DE EXECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS.		ARQUIVO FÍSICO UFRJ	T	FATIMA PEREIRA	2001	DOUTORADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
MULHERES NA GERÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DAS TRABALHADORAS EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE DOURADOS, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL	<a href="http://site.ucdb.br/public/mulheres-na-gerencia-um-estudo-sobre-a-qualidade-de-vida-das-trabalhadoras-em-empresas-de-dourados-estado-de-mato-grosso-do-sul.pdf">http://site.ucdb.br/public/mulheres-na-gerencia-um-estudo-sobre-a-qualidade-de-vida-das-trabalhadoras-em-empresas-de-dourados-estado-de-mato-grosso-do-sul.pdf</a>		R	MERCEDES MARTINEZ RODRIGUES CONGROS	2003	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A PSICODINÂMICA DO TRABALHO EM UMA ORGANIZAÇÃO COMERCIAL COM CONTEXTO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO		<a href="http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_5fe545501e06db5b756e3a64b62ef0ec">http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_5fe545501e06db5b756e3a64b62ef0ec</a>	R	CASSIA M. M. PEREIRA CAIXETA	2003	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VIVÊNCIA SUBJETIVA DOS TRABALHADORES		<a href="http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_ae3cf15c1e0488d75ae515d38361bd04">http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_ae3cf15c1e0488d75ae515d38361bd04</a>	T	DANIELA CRISTINA GUIMARÃES	2003	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
O DISCURSO DOS TRABALHADORES DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E DE OUTROS SETORES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA		<a href="http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1934">http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1934</a>	T	MARCIA SUMIRE KUROGI	2004	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ALIMENTÍCIA											
RELAÇÃO ENTRE VALORES INDIVIDUAIS, VALORES ORGANIZACIONAIS E PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO		<a href="https://pt.scribd.com/document/157519098/Calixto-RelacoesValoresIndividuaisQVT">https://pt.scribd.com/document/157519098/Calixto-RelacoesValoresIndividuaisQVT</a>	T	JOSÉ CALIXTO DE SOUZA PIRES	2004	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CULTURA ORGANIZACIONAL	<a href="http://www.bdt.uerj.br/td_e_busca/arquivo.php?codArquivo=99">http://www.bdt.uerj.br/td_e_busca/arquivo.php?codArquivo=99</a>		T	IZABELA MARIA REZENDE TAVEIRA	2006	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL	UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DE UM MODELO MEDIACIONAL	<a href="http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1942">http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1942</a>		T	DANIELLA PEREIRA DE DEUS	2006	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
SÍNDROME DE BURNOUT E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL EM POLICIAIS MILITARES DE CAMPO GRANDE-MS	<a href="http://site.ucdb.br/public/mid-dissertacoes/7758-sindrome-de-burnout-e-qualidade-de-vida-profissional-em-policiais-militares-de-campo-grande-ms.pdf">http://site.ucdb.br/public/mid-dissertacoes/7758-sindrome-de-burnout-e-qualidade-de-vida-profissional-em-policiais-militares-de-campo-grande-ms.pdf</a>		T	VÂNIA MARIA MAYER	2006	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL
SÍNDROME DE BURNOUT: REPERCUSSÕES NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE DE UM HOSPITAL PRIVADO DA CIDADE DE CASCAVEL-PR		<a href="http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/papers/title/sindrome-burnout-repercuss%C3%B5es-na-qualidade-vida-trabalho-profissionais-saude-um/id/36782755.html">http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/papers/title/sindrome-burnout-repercuss%C3%B5es-na-qualidade-vida-trabalho-profissionais-saude-um/id/36782755.html</a>	T	TEREZINHA DO CARMO DA SILVA ACHKAR	2006	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DE CERIMONIAL DE CAMPO GRANDE, MS	<a href="http://site.ucdb.br/public/mid-dissertacoes/7993-qualidade-de-vida-dos-profissionais-de-cerimonial-de-campo-grande-ms.pdf">http://site.ucdb.br/public/mid-dissertacoes/7993-qualidade-de-vida-dos-profissionais-de-cerimonial-de-campo-grande-ms.pdf</a>		R	ADRIANA DA SILVA EL DAHER	2007	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL EM ASSISTENTES SOCIAIS	<a href="http://site.ucdb.br/public/mid-dissertacoes/7912-qualidade-de-vida">http://site.ucdb.br/public/mid-dissertacoes/7912-qualidade-de-vida</a>		T	ELAINE CRISTINA VAZ VAEZ	2007	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL

DA CIDADE DE CAMPO GRANDE-MS	<a href="#">profissional-em-assistentes-sociais-da-cidade-de-campo-grande-ms.pdf</a>			GOMES							<b>AL</b>
HARDINESS (PERSONALIDADE RESISTENTE): REPERCUSSÕES NA QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL EM COLABORADORES DE UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL	<a href="http://site.ucdb.br/public/m-d-dissertacoes/8019-hardiness-personalidade-resistente-repercussoes-na-qualidade-de-vida-profissional-em-colaboradores-de-uma-cooperativa-de-credito-do-estado-de-mato-grosso-do-sul.pdf">http://site.ucdb.br/public/m-d-dissertacoes/8019-hardiness-personalidade-resistente-repercussoes-na-qualidade-de-vida-profissional-em-colaboradores-de-uma-cooperativa-de-credito-do-estado-de-mato-grosso-do-sul.pdf</a>		T	FERNANDO FALEIROS DE OLIVEIRA	2007	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA <b>PROFISSIONAL</b>
MOBBING: RELAÇÕES COM A SÍNDROME DE BURNOUT E A QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA DE CAMPO GRANDE, MS	<a href="http://site.ucdb.br/public/m-d-dissertacoes/8025-mobbing-relacoes-com-a-sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-de-uma-instituicao-universitaria-de-campo-grande-ms.pdf">http://site.ucdb.br/public/m-d-dissertacoes/8025-mobbing-relacoes-com-a-sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-de-uma-instituicao-universitaria-de-campo-grande-ms.pdf</a>		R	ADELZIRA SOUSA SOARES	2008	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA <b>NO TRABALHO</b>
QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES EM ABRIGOS DE PROTEÇÃO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES DE CAMPO GRANDE, MS	<a href="http://site.ucdb.br/public/m-d-dissertacoes/8059-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-em-abrigos-de-protecao-a-criancas-e-adolescentes-de-campo-grande-ms.pdf">http://site.ucdb.br/public/m-d-dissertacoes/8059-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-em-abrigos-de-protecao-a-criancas-e-adolescentes-de-campo-grande-ms.pdf</a>		R	CRISTIANE VINHOLI	2009	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA <b>NO TRABALHO</b>
PERCEPÇÃO DE ESTRESSORES OCUPACIONAIS E SUA RELAÇÃO COM FATORES GERADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE AGENTES DE TRÂNSITO: UM ESTUDO DE CASO	<a href="http://livros01.livrosgratis.com.br/cp132862.pdf">http://livros01.livrosgratis.com.br/cp132862.pdf</a>		T	RENATA FURTADO VIANNA SAMPAIO	2010	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI	SÃO JOÃO DEL REI	MG	QUALIDADE DE VIDA <b>NO TRABALHO</b>
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A FALA DOS MOTORISTAS DE ÔNIBUS URBANO	<a href="http://site.ucdb.br/public/m-d-dissertacoes/8164-qualidade-de-vida-no-trabalho-a-fala-dos-">http://site.ucdb.br/public/m-d-dissertacoes/8164-qualidade-de-vida-no-trabalho-a-fala-dos-</a>		T	ELAINE CRISTINA DA FONSECA	2010	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA <b>NO TRABALHO</b>

	<a href="#">motoristas-de-onibus-urbano.pdf</a>			COSTA PETTENGIL L							
REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	<a href="http://www.bdt.uerj.br/td_e_busca/arquivo.php?codArquivo=3654">http://www.bdt.uerj.br/td_e_busca/arquivo.php?codArquivo=3654</a>		T	IZABELA MARIA REZENDE TAVEIRA	2011	DOCTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL	UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR	<a href="http://w3.ufsm.br/ppgp/imagens/dissertacoes/2011-2012/caroline-lucia.pdf">http://w3.ufsm.br/ppgp/imagens/dissertacoes/2011-2012/caroline-lucia.pdf</a>		T	CAROLINE LÚCIA CANTERELLI ROHDE	2012	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	SANTA MARIA	RS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA AGENTES DE LIMPEZA E COLETORES DE ARACAJU/SE	<a href="https://bdt.ufs.br/handle/tede/2426">https://bdt.ufs.br/handle/tede/2426</a>		R	FERNANDA DE OLIVEIRA NUNES	2012	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE	SÃO CRISTÓVÃO	SE	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL E TRANSTORNOS MENTAIS MENORES EM FISIOTERAPEUTAS DE UM HOSPITAL DE GRANDE PORTE DE CAMPO GRANDE/MS	<a href="https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/13193-final.pdf">https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/13193-final.pdf</a>		T	JULIANA CESTARI DE OLIVEIRA	2013	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ESTRESSE OCUPACIONAL, HARDINESS E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DE POLICIAIS MILITARES DE UMA CIDADE DO INTERIOR DE MATO GROSSO DO SUL	<a href="http://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/13192-final.pdf">http://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/13192-final.pdf</a>		T	JOSIKELLI DE SOUZA ANDRADE	2013	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL
FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS ASSOCIADOS À SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=449298#">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=449298#</a>		R	ISABELLA CRISTINA MORAES CAMPOS	2013	MESTRADO	PSICOLOGIA	Universidade Federal de São João del-Rei	SÃO JOÃO DEL REI	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DO PANTANAL - CORUMBÁ/MS	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=170100">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=170100</a>		R	MILENA DOS SANTOS FERRI	2013	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DE TUTORES DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA DE CAMPO GRANDE - MS	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=210280">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=210280</a>		T	VANUSA MENEGHEL	2013	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
IMPACTO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DA PERCEPÇÃO DOS VALORES ORGANIZACIONAIS SOBRE A CONFIANÇA ORGANIZACIONAL	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1521171">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1521171</a>		T	UANISLEIA LIMA DA SILVA	2014	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA	UBERLÂNDIA	MG	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ATIVIDADE DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO DE ADULTOS	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1096771#">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1096771#</a>		R	MARCELLO SANTOS REZENDE	2014	DOCTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL	UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	RIO DE JANEIRO	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
VALORES ORGANIZACIONAIS: ESTUDOS DE EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E VIÉS	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1001819">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1001819</a>		R	MARIA ISABEL DE CAMPOS	2014	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO	ITATIBA	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
O IMPACTO DO PROJETO ARMAZÉM DAS ARTES NA QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR DE SEUS USUÁRIOS	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1447223">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1447223</a>		R	LUCIANA LONTRA NACIF PINHEIRO	2014	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA	NITERÓI	RJ	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA: UM	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1447223">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1447223</a>		R	RENATA VALE	2014	MESTRADO	PSICOLOGIA	Universidade Federal de São João	SÃO JOÃO DEL REI	MG	QUALIDADE DE VIDA NO

ESTUDO SOBRE GESTÃO DE CARREIRA E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	s/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1362682			ASSUNCAO				del-Rei			TRABALHO
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE INFORMÁTICA: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO.		<a href="https://bdpi.usp.br/single.php?id=001051687">https://bdpi.usp.br/single.php?id=001051687</a>	T	HELY APARECIDA ZAVATTARO	1999	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	SÃO PAULO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE UM PROGRAMA EMPRESARIAL		NÃO ENCONTRADO	T	INMACULADA FIGOLSCOSTA	2000	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE SÃO MARCOS	SÃO PAULO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A CONSTRUÇÃO DA RELAÇÃO DE GÊNERO NO DISCURSO DE HOMENS E MULHERES, DENTRO DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL	<a href="http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_99b26cb2dc87854f5ae7e81a6d10309e">http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/PGOI_99b26cb2dc87854f5ae7e81a6d10309e</a>		R	GOIACIRAN. SEGURADO MACÊDO	2003	MESTRADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
LIDERANÇA E QUALIDADE DE VIDA DENTRO DO TRABALHO		<a href="http://repository.usp.br/single.php?id=001130789">http://repository.usp.br/single.php?id=001130789</a>	R	DANIELA CARNIO COSTA MARASSIA	2001	DOCTORADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	SÃO PAULO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
BURNOUT: UM INDICADOR SEM UMA TEORIA		<a href="https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/17242">https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/17242</a>	R	JANETE TEIXEIRA DIAS	2003	MESTRADO	PSICOLOGIA (PSICOLOGIA SOCIAL)	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	SÃO PAULO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
COMPATIBILIZANDO JORNADA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS PARA UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA	<a href="http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360245155_06-arquivo.pdf">http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360245155_06-arquivo.pdf</a>		T	THIAGO LOPES CARNEIRO	2005	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE O PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DE SUA EMPRESA		<a href="http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/UFOR_0a65fd6e6974db8b910e9d512778982">http://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/UFOR_0a65fd6e6974db8b910e9d512778982</a>	T	ROSANA AQUERY MORAES DE ABREU	2005	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE DE FORTALEZA	FORTALEZA	CE	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

EXAME MÉDICO PERIÓDICO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2176/1/2006_Angelucci%20Veloso%20Rodrigues.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2176/1/2006_Angelucci%20Veloso%20Rodrigues.pdf</a>		T	ANGELUCCI VELOSO RODRIGUES	2006	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
O FOCO É NO CIDADÃO E O ATENDENTE COMO FICA? CONTEXTO DE ATENDIMENTO PRESENCIAL, CUSTO HUMANO DA ATIVIDADE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	<a href="http://repositorio.unb.br/handle/10482/3516">http://repositorio.unb.br/handle/10482/3516</a>		T	DEBORAH IGREJA PRADO	2006	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS EM PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO.	<a href="https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/90796">https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/90796</a>		T	MICHELE TRIERWEILER	2007	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	FLORIANÓPOLIS	SC	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONTEXTO DO PODER LEGISLATIVO DO DISTRITO FEDERAL	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1188/1/DISSERTACAO_2008_HelenaKarlaBarbosaLima.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1188/1/DISSERTACAO_2008_HelenaKarlaBarbosaLima.pdf</a>		T	HELENA KARLA BARBOSA DE LIMA	2008	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ESTRESSE OCUPACIONAL, SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA DE MÉDICOS E ENFERMEIROS INTENSIVISTAS PEDIÁTRICOS E NEONATAIS		<a href="http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFSP_97134b660fbc9cc400bcc85f37ed71af">http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFSP_97134b660fbc9cc400bcc85f37ed71af</a>	R	MONALISA DE CÁSSIA FOGAÇA	2008	DOCTORADO	PSIQUIATRIA E PSICOLOGIA MÉDICA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO	SÃO PAULO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS E A INFLUÊNCIA DAS NOVAS EXIGÊNCIAS DO TRABALHO EM ESCRITÓRIOS NA	<a href="http://repositorio.unb.br/handle/10482/4294">http://repositorio.unb.br/handle/10482/4294</a>		T	ROMILDO GARCIA BRUSIQUES E	2009	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.											
PRÁTICAS GERENCIAIS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO SETOR DE SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO EM BRASÍLIA	<a href="http://repositorio.unb.br/handle/10482/7109">http://repositorio.unb.br/handle/10482/7109</a>		T	CARLA SABRINA XAVIER ANTLOGA	2009	DOUTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
E SE A ORQUESTRA DESAFINAR? CONTEXTO DE PRODUÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS MÚSICOS DA ORQUESTRA SINFÔNICA DE TERESINA/PI	<a href="http://repositorio.unb.br/handle/10482/8938">http://repositorio.unb.br/handle/10482/8938</a>		T	LÍGIA ROCHA CAVALCANTE FEITOSA	2010	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VIVÊNCIAS DE BEM-ESTAR E MAL-ESTAR EM PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE UNAÍ/MG	<a href="http://repositorio.unb.br/handle/10482/6929?mode=full">http://repositorio.unb.br/handle/10482/6929?mode=full</a>		T	NEUZANI DAS GRAÇAS SOARES BRANQUINHO	2010	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
INDICADORES DE BEM-ESTAR PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES: O IMPACTO DA PERCEPÇÃO DA CULTURA, DO PERFIL PESSOAL E DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR	<a href="http://repositorio.unb.br/handle/10482/8326">http://repositorio.unb.br/handle/10482/8326</a>		T	MARINA CAMPOS DESSEN	2010	DOUTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
“SOMOS A CARA DA PREFEITURA? ENTÃO SOMOS A CARA ABANDONADA” ERGONOMIA DA ATIVIDADE APLICADA À	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10272/1/2011_LuizaFerreiraRezendeMedeiros.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10272/1/2011_LuizaFerreiraRezendeMedeiros.pdf</a>		T	LUIZA FERREIRA REZENDE DE MEDEIROS	2011	DOUTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONTEXTO DO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL											
SENTIMENTO DE (IN)JUSTIÇA NA JUSTIÇA: FATORES (DES)ESTRUTURANTES DE QVT SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES DE UM ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO	<a href="http://repositorio.unb.br/handle/10482/10350">http://repositorio.unb.br/handle/10482/10350</a>		T	POLYANNA PERES ANDRADE	2011	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
“QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, BEM-ESTAR E MAL-ESTAR SOB A ÓTICA DE TRABALHADORES DE UMA AGÊNCIA REGULADORA NO BRASIL”	<a href="http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360931827_95-arquivo.pdf">http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360931827_95-arquivo.pdf</a>		T	VERUSKA ALBUQUERQUE PACHECO	2011	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO POR PROFISSIONAIS DE SAÚDE DE UM HOSPITAL PÚBLICO TERCIÁRIO.	<a href="https://uolp.unifor.br/oul/ObraBtdSiteTrazer.do?metod=trazer&amp;ns=true&amp;obraCodigo=89954">https://uolp.unifor.br/oul/ObraBtdSiteTrazer.do?metod=trazer&amp;ns=true&amp;obraCodigo=89954</a>		T	MARIA GORETY PEREIRA	2012	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE DE FORTALEZA	FORTALEZA	CE	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
“É-FEITO DE COISAS BUROCRÁTICAS: IMPACTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UM ÓRGÃO PÚBLICO FEDERAL	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10572/1/2012_JanainaBosaDaniel.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10572/1/2012_JanainaBosaDaniel.pdf</a>		T	JANAINA BOSA DANIEL	2012	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
O DISCURSO DE GESTORES SOBRE INTERVENÇÕES PARA O STRESS EM EMPRESAS GANHADORAS DO	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalh">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalh</a>		PC	FERNANDA PASSONI DE OLIVEIRA	2013	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	SÃO PAULO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

PRÊMIO NACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO ESTADO DE SÃO PAULO: UMA PERSPECTIVA CONSTRUCIONISTA	o=123064										
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	<a href="http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/6861/1/2013-DIS-ECFOLIVEIRA.pdf">http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/6861/1/2013-DIS-ECFOLIVEIRA.pdf</a>		T	ELISANGELA DE CASTRO FREITAS OLIVEIRA	2013	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	FORTALEZA	CE	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
“ESTAMOS O TEMPO TODO ENXUGANDO GELO”: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VIVÊNCIAS DE BEM-ESTAR E MAL-ESTAR EM UM ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=151368">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=151368</a>		T	LIVIA CAROLINA FERNANDES	2013	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
“QUANDO CHEGA DOMINGO, FICO TRISTE DE TER QUE TRABALHAR NA SEGUNDA”: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM QUESTÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/18590/1/2014_Let%C3%A2niaAlvesSantos.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/18590/1/2014_Let%C3%A2niaAlvesSantos.pdf</a>		T	LETICIA ALVES SANTOS	2014	DOCTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
BEM-ESTAR, MAL-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/16074/1/2014_T%C3%A2niaGomesFigueira.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/16074/1/2014_T%C3%A2niaGomesFigueira.pdf</a>		T	TANIA GOMES FIGUEIRA	2014	DOCTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS EXPATRIADOS.	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1493896">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&amp;id_trabalho=1493896</a>		T	GRAZIELE ZWIELEWSKI GOMES	2014	MESTRADO	PSICOLOGIA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	FLORIANÓPOLIS	SC	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
“TRIBUNAL DA CIDADANIA?! PRA	<a href="https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consulta">https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consulta</a>		T	MARINA MAIA DO	2014	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO

QUEM?": QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UM ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO	s/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1301382			CARMO			TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)				TRABALHO
"UMA FARDA SEM UM HOMEM É SÓ UM PEDAÇO DE PANO": ESTUDO DE CASO SOBRE AUTOEFICÁCIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHONA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/17340/1/2014_EduardoFerreiraCoelho.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/17340/1/2014_EduardoFerreiraCoelho.pdf</a>		T	EDUARDO FERREIRA COELHO	2014	MESTRADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
PRODUÇÃO DE SENTIDO NA PRÁTICA PROFISSIONAL DE AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	file:///C:/Users/USUARIO/Google%20Drive/Dissertação/TESES%20PARA%20PESQUISA/DO%20Walter%20Lisboa%20Oliveira%20CORRIGIDA.pdf		R	WALTER LISBOA OLIVEIRA	2015	DOUTORADO	PSICOLOGIA CLÍNICA	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	SÃO PAULO	SP	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
BURNOUT EM PSICÓLOGOS: PREVALÊNCIA E FATORES ASSOCIADOS	<a href="http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/7031#preview">http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/7031#preview</a>	CONTATO SEM RESPOSTA	R	SANDRA YVONNE SPIENDLER RODRIGUEZ	2015	DOUTORADO	PSICOLOGIA	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL	PORTO ALEGRE	RS	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
A INFLUÊNCIA DE FATORES ORGANIZACIONAIS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ATIVIDADES COM INTERAÇÃO HUMANO-SISTEMA	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/22210/1/2016_RomildoGarciaBrusiques.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/22210/1/2016_RomildoGarciaBrusiques.pdf</a>		T	ROMILDO GARCIA BRUSIQUES E	2016	DOUTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
É MUITO MAIS QUE ENTRAR EM CAMPO E DEFENDER UM TIME": QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, BEM-ESTAR/MAL-ESTAR NO TRABALHO E CARREIRA DE JOGADORES DE	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/22805/1/2016_PolyannaPeresAndrade.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/22805/1/2016_PolyannaPeresAndrade.pdf</a>		T	POLYANNA PERES ANDRADE	2016	DOUTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

FUTEBOL PROFISSIONAL											
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT), BEM-ESTAR/MAL-ESTAR NO TRABALHO E RECONVERSÃO TECNOLÓGICA : REPRESENTAÇÕES DE TRABALHADORES EM EMPRESA PÚBLICA BRASILEIRA	<a href="http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/22193/1/2016_VeruskaAlbuquerquePacheco.pdf">http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/22193/1/2016_VeruskaAlbuquerquePacheco.pdf</a>		T	VERUSKA ALBUQUERQUE PACHECO	2016	DOUTORADO	PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (PSTO)	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

APÊNDICE C – Ficha catalográfica das dezessete dissertações analisadas.

	TÍTULO	AUTOR	ORIENTADORA/A	ANO DEFESA	IES	MUNICÍPIO	UF	CONCEITO NO SUMÁRIO	VISÃO GERAL	TEXTO SINTESE
1	MULHERES NA GERÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DAS TRABALHADORAS EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE DOURADOS, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL	MERCEDES MARTINEZ RODRIGUES <b>CONGRO</b>	LILIANA ANDOLPHO MAGALHÃES GUIMARÃES	2003	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	PAG. 9	BREVE RELATO HISTÓRICO DO TRABALHO; TRANSIÇÃO DE QV E QVT; HISTÓRIA DA QVT; CONCEITOS DE AUTORES MOTIVACIONAIS; JUSTIFICATIVA QVT MULHERES.	<a href="#">DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\1 - CONGRO_2003.docx</a>
2	COMPATIBILIZANDO JORNADA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESAFIOS PARA UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA	THIAGO LOPES <b>CARNEIRO</b>	MÁRIO CÉSAR FERREIRA	2005	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	PAG. 25	IMPRECISÃO DO CONCEITO; DATAS DIFERENTES; A UTILIZAÇÃO DE NOVOS AUTORES; NOVOS MODELOS DE TRABALHO; CRÍTICAS A MODELOS;	<a href="#">DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\2 - CARNEIRO_2005.docx</a>
3	EXAME MÉDICO PERIÓDICO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	ANGELUCCI VELOSO <b>RODRIGUES</b>	MÁRIO CÉSAR FERREIRA	2006	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	PAG. 23	NÃO HÁ CONCEITO DEFINIDO; NOVOS AUTORES; DEFINIÇÕES DE VÁRIOS AUTORES; QVT DE CONTEXTO	<a href="#">DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\3 - RODRIGUES_2006.docx</a>
4	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DE UM MODELO MEDIACIONAL	DANIELLA PEREIRA DE <b>DEUS</b>	MÁRIO CÉSAR FERREIRA	2006	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	GOIÂNIA	GO	PAG.21	DIFICULDADES CONCEITUAIS; VOZ DOS TRABALHADORES; BRASIL E A QVT; QVT E A MODA; DIVERSOS AUTORES;	<a href="#">DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\4 - DEUS_2006.docx</a>
5	MOBBING: RELAÇÕES COM A SÍNDROME DE BURNOUT E A QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA DE CAMPO GRANDE, MS	ADELZIRA SOUSA <b>SOARES</b>	LILIANA ANDOLPHO MAGALHÃES GUIMARÃES	2008	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	PAG.90	DIMENSÕES DO TRABALHO; NOVOS AUTORES; CONFUSÕES CONCEITUAIS.	<a href="#">DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\5 - SOARES_2008.docx</a>
6	GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONTEXTO DO PODER LEGISLATIVO DO DISTRITO FEDERAL	HELENA KARLA BARBOSA DE <b>LIMA</b>	MÁRIO CÉSAR FERREIRA	2008	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	PAG.27	GESTÃO DE PESSOAS; TRÊS ESCOLAS; CRÍTICA QVT 2000;	<a href="#">DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\7 - LIMA_2008.docx</a>

7	QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES EM ABRIGOS DE PROTEÇÃO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES DE CAMPO GRANDE, MS	CRISTIANE VINHOLI <b>BRITO</b>	JOSÉ CARLOS ROSA PIRES DE SOUZA	2008	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	PAG.60	DATA DA SAÚDE DO TRABALHADOR; NOVOS AUTORES; IMPRECIÇÕES E DEFICIÊNCIAS; OLHAR PARA QVT;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\6 - BRITO_2008.docx</u>
9	INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS E A INFLUÊNCIA DAS NOVAS EXIGÊNCIAS DO TRABALHO EM ESCRITÓRIOS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.	ROMILDO GARCIA <b>BRUSIQUESE</b>	MÁRIO CÉSAR FERREIRA	2009	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	PAG.40	DIFICULDADES CONCEITUAIS; COMPROMETIMENTO EM PESQUISAS; NOVOS AUTORES; USO DE PRÁTICAS PARTICULARES; QVT E PRODUTIVIDADE;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\8 - BRUSIQUESE_2009.docx</u>
10	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A FALA DOS MOTORISTAS DE ÔNIBUS URBANO.	ELAINE CRISTINA DA FONSECA COSTA <b>PETTENGILL</b>	LUCY NUNES RATIER MARTINS	2010	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	CAMPO GRANDE	MS	PAG.44	QV E QVT; O NÃO CONSENSO; NOVOS AUTORES; QVT SAÚDE; DATAS;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\9 - PETTENGILL_2010.docx</u>
11	PERCEPÇÃO DE ESTRESSORES OCUPACIONAIS E SUA RELAÇÃO COM FATORES GERADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE AGENTES DE TRÂNSITO: UM ESTUDO DE CASO	RENATA FURTADO VIANNA <b>SAMPAIO</b>	VALÉRIA HELOÍSA KEMP	2010	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI	SÃO JOÃO DEL-REI	RJ	PAG.19	DIFICULDADES CONCEITUAIS; SATISFAÇÃO E BEM-ESTAR; NOVOS AUTORES;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\10 - SAMPAIO_2010.docx</u>
12	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VIVÊNCIAS DE BEM-ESTAR E MAL-ESTAR EM PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE UNAÍ/MG.	NEUZANI DAS GRAÇAS SOARES <b>BRANQUINHO</b>	MÁRIO CÉSAR FERREIRA	2010	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	PAG.42	INTERESSE QVT - EMPRESÁRIOS, ADMS; PROBLEMA CONCEITUAL; ASSISTENCIALISTA; DEPRECIÇÃO DO TERMO; MODISMO; GUARDA-CHUVA;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\11 - BRANQUINHO_2010.docx</u>
13	E SE A ORQUESTRA DESAFINAR? CONTEXTO DE PRODUÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS MÚSICOS DA ORQUESTRA SINFÔNICA DE TERESINA/PI	LÍGIA ROCHA CAVALCANTE <b>FEITOSA</b>	MÁRIO CÉSAR FERREIRA	2010	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	PAG.53	PRODUTIVIDADE; NOVOS AUTORES; DIFICULDADES CONSENSUAIS; NÃO UNIVERSAL;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\12 - FEITOSA_2010.docx</u>
14	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR.	CAROLINE LÚCIA CANTARELLI <b>ROHDE</b>	BEATRIZ TEIXEIRA WEBER	2012	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	SANTA MARIA	RS	PAG.17	DATA; CONCILIAÇÃO QVT; ATIVIDADES QVT;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\13 - ROHDE_2012.docx</u>

15	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.	ELISANGELA DE CASTRO FREITAS <b>OLIVEIRA</b>	ANTONIO CAUBI RIBEIRO TUPINAMBÁ.	2013	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	FORTALEZA	CE	PAG.33	GLOBALIZAÇÃO E A QVT; ORGANIZAÇÕES E O TRABALHADOR; AÇÕES TEMPORÁRIAS; EFEITOS PSI; NOVOS AUTORES; DIVERGÊNCIAS CONCEITUAIS; PRODUTIVIDADE;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\14 - OLIVEIRA_2013.docx</u>
16	“UMA FARDA SEM UM HOMEM É SÓ UM PEDAÇO DE PANO”: ESTUDO DE CASO SOBRE AUTOEFICÁCIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.	EDUARDO FERREIRA <b>COELHO</b>	CARLA SABRINA ANTLOGA	2014	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	PAG.49	TEMÁTICA NOVA; QVT ECONÔMICO; 3 ESCOLAS; AVANÇOS SUPERFICIAIS; CONCEITO INDEFINIDO;	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\15 - COELHO_2014.docx</u>
17	TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE GESTÃO DE CARREIRA E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	RENATA VALE <b>ASSUNÇÃO</b>	MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS	2014	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI	SÃO JOÃO DEL-REI	RJ	PAG.28	ESCOLA RH - PSICOSSOCIAL; MOTIVACIONAL; MELHORIAS NO TRABALHO; PRODUTIVIDADE; COMPETITIVIDADE; HUMANIZAÇÃO; SATISFAÇÃO.	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\16 - ASSUNÇÃO_2014.docx</u>
18	“TRIBUNAL DA CIDADANIA?! PRA QUEM?!”: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UM ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO.	MARINA MAIA DO <b>CARMO</b>	CARLA SABRINA ANTLOGA	2014	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	BRASÍLIA	DF	PAG.24	HUMANIZAÇÃO, GESTÃO DO TRABALHO, PSICODINÂMICA; BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL; DIFICULDADE CONCEITUAL; SATISFAÇÃO, REMUNERAÇÃO, TRINÔMIO	<u>DISSERTAÇÕES PARA PESQUISA\17 - CARMO_2014.docx</u>

## APÊNDICE D – Lista das Instituições de Ensino Superior.

INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR				
1	CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE MACEIÓ		66	UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ
2	CENTRO DE FORMAÇÃO, TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO		67	UNIVERSIDADE EST.PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO
3	CENTRO UNIVERS. DAS FACULDADES ASSOCIADAS DE ENSINO FAE		68	UNIVERSIDADE EST.PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO/BOTUCATU
4	CENTRO UNIVERSITÁRIO ADVENTISTA DE SÃO PAULO		69	UNIVERSIDADE EST.PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO/FRANCA
5	CENTRO UNIVERSITÁRIO AUGUSTO MOTTA		70	UNIVERSIDADE EST.PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO/GUARAT.
6	CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA		71	UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
7	CENTRO UNIVERSITÁRIO DE CARATINGA		72	UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA
8	CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ		73	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
9	CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE		74	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
10	CENTRO UNIVERSITÁRIO METODISTA IPA		75	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
11	CENTRO UNIVERSITÁRIO SOCIESC		76	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
12	CENTRO UNIVERSITARIO UNA		77	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE
13	CNEC - CAMPANHA NACIONAL DE ESCOLAS DA COMUNIDADE		78	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE FLUMINENSE DARCY RIBEIRO
14	ESCOLA DE DIREITO DO RIO DE JANEIRO		79	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA
15	ESCOLA SUPER. DE CIÊNC DA ST CASA DE MISERICORDIA DE VITORIA		80	UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
16	FACULDADE ALVES FARIA		81	UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA/JOÃO PESSOA
17	FACULDADE BOA VIAGEM		82	UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
18	FACULDADE CAMPO LIMPO PAULISTA		83	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
19	FACULDADE DE ESTUDOS ADMINISTRATIVOS DE MINAS GERAIS		84	UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
20	FACULDADE DE MEDICINA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO		85	UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS
21	FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS		86	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
22	FACULDADE NOVOS HORIZONTES		87	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
23	FACULDADE PEDRO LEOPOLDO		88	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
24	FUND JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MED DO TRABALHO		89	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA



25	FUNDAÇÃO CESGRANRIO	90	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
26	FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS/RJ	91	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
27	FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS/SP	92	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI
28	FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQ.EM CONT.ECON.E FINANÇAS	93	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
29	FUNDACAO OSWALDO CRUZ	94	UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
30	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL	95	UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
31	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA	96	UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
32	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE	97	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
33	FUNDACAO VISCONDE DE CAIRU	98	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
34	INSTIT. NAC. METROLOGIA, NORMALIZAÇÃO E QUALIDADE INDUSTRIAL	99	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
35	INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR E PESQUISA	100	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
36	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA	101	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
37	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE AERONÁUTICA	102	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
38	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	103	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
39	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS	104	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
40	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO	105	UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
41	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO	106	UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO
42	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL	107	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
43	UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI	108	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
44	UNIVERSIDADE CAMILO CASTELO BRANCO	109	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
45	UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS	110	UNIVERSIDADE FEEVALE
46	UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO	111	UNIVERSIDADE FUMEC
47	UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS	112	UNIVERSIDADE GAMA FILHO
48	UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO	113	UNIVERSIDADE GUARULHOS
49	UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ	114	UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA
50	UNIVERSIDADE DA REGIÃO DE JOINVILLE	115	UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO
51	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	116	UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL

52	UNIVERSIDADE DE FORTALEZA		117	UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
53	UNIVERSIDADE DE FRANCA		118	UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
54	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO		119	UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU
55	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO/ RIBEIRÃO PRETO		120	UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA
56	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO/FAC. ODONTOLOGIA DE BAURU		121	UNIVERSIDADE SALVADOR
57	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO/SÃO CARLOS		122	UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
58	UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ		123	UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU
59	UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA		124	UNIVERSIDADE SÃO MARCOS
60	UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO		125	UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
61	UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO - PROF JOSE DE SOUZA HERDY			
62	UNIVERSIDADE DO OESTE PAULISTA			
63	UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE			
64	UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO			
65	UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA			

## APÊNDICE E – Planilha da Fase do Refinamento

TÍTULO	PRESENTE	AUSENTE
FILHO, JOAQUIM FERNANDES. EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO NA INDÚSTRIA PAPELEIRA.' 01/08/1996 152 F. MESTRADO EM ADMINISTRACAO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, SÃO PAULO BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: CENTRAL/ PÓS-GRADUAÇÃO		1
ARELLANO, ELIETE BERNAL. AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO: ANÁLISE CRITICA DAS PRÁTICAS DAS ORGANIZAÇÕES PREMIADAS NO BRASIL.' 01/03/2008 204 F. DOUTORADO EM NUTRIÇÃO HUMANA APLICADA INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, SÃO PAULO BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA DO CONJUNTO DAS QUÍMICAS	1	
OLIVEIRA, FERREIRA, REGINA SILVIA. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: O CASO DA PEQUENA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO EM FORTALEZA' 01/11/1996 151 F. MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA/JOÃO PESSOA, JOÃO PESSOA BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: SETORIAL, CENTRAL E NACIONAL		1
RIZZI, LEONARDO EFFGEN. PRIVATIZAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL: O CASO ESCELSA (ESPÍRITO SANTO CENTRAIS ELÉTRICAS S.A)' 01/11/2008 106 F. MESTRADO EM HISTÓRIA INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, VITÓRIA BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA CENTRAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	1	
ABRANCHES, SUELI SOLDATI. A SITUAÇÃO ERGONÔMICA DO TRABALHO DE ENFERMAGEM EM UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE' 01/10/2005 216 F. DOUTORADO EM ENFERMAGEM FUNDAMENTAL INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO/ RIBEIRÃO PRETO, RIBEIRÃO PRETO BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: CAMPUS DA USP - RP	1	
FARIAS, SHEILA NASCIMENTO PEREIRA DE. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ENFOQUE PARA ENFERMAGEM DE SAÚDE PÚBLICA' 01/09/2004 199 F. DOUTORADO EM ENFERMAGEM INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, RIO DE JANEIRO BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECAS: SETORIAL DE PÓS-GRADUAÇÃO/EEAN E ABEN-NACIONAL	1	
MARSON, LUCIANA SOUSA COELHO. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL - A PERCEPÇÃO DA ESPIRITUALIDADE COMO FATOR DE INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO E NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR: UM ESTUDO DE CASO COM SECRETÁRIOS EXECUTIVOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO' 01/12/2009 132 F. PROFISSIONALIZANTE EM SISTEMAS DE GESTÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, NITERÓI BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA DA ESCOLA DE ENGENHARIA	1	
ROSA, THAIS FONTES SCHRAMM BEHRENDT. O IMPACTO DA PRÁTICA DE YOGA SOBRE O ESTRESSE NO TRABALHO DOCENTE NO CURSO DE PEDAGOGIA.' 01/02/2011 212 F. MESTRADO EM EDUCAÇÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ, ITAJAÍ BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA CENTRAL COMUNITÁRIA DA UNIVALI ITAJAÍ		1
CABANA, LEILA. O DIAGNOSTICO DO BURNOUT E O IMPACTO DO ESTRESSE LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DE PRODUÇÃO METALURGICA.' 17/12/2014 91 F. MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA, PIRACICABA BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA UNIMEP TAQUARAL	1	
SILVA, HELOISA NUNES E. HABITAÇÃO EM ÁREAS DE VIVÊNCIA E ADEQUAÇÃO DE ÁREAS DE TRABALHO EM TRÊS CANTEIROS DE OBRA EM CRICIÚMA - SC' 19/11/2014 217 F. MESTRADO EM ARQUITETURA E URBANISMO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BU/UFSC		1
FILHO, JOSÉ EGYPTO VIEIRA SOARES. POLÍTICA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO SENAI E A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR: O OLHAR DOS EGRESSOS' 01/08/2007 205 F. MESTRADO EM EDUCAÇÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, BELÉM BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA PROFA. ELCY RODRIGUES LACERDA, ICED, UFPA	1	
CARVALHO, TEREZA CRISTINA PEREIRA DE. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS COOPERADOS E FUNCIONÁRIOS DA COPROMEM - COOPERATIVA DE PRODUTOS METALÚRGICOS DE MOCOCA - SP' 01/09/2012 178 F. MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E QUALIDADE DE VIDA INSTITUIÇÃO DE ENSINO: CENTRO UNIVERS. DAS FACULDADES ASSOCIADAS DE ENSINO FAE, SÃO JOÃO DA BOA VIST BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: UNIFAE	1	
AZEVEDO, WÂNIA MACHADO DE. ANÁLISE DA INTEGRAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA TOTAL: O CASO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS COM E SEM QUALIFICAÇÃO - GOVERNADOR VALADARES/MG.' 01/04/2004 91 F. MESTRADO EM ECONOMIA DOMÉSTICA INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA, VIÇOSA BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: BIBLIOTECA CENTRAL E SETORIAL DO DEPTº ECONOMIA DOMÉSTICA/UF	1	
FRANCO, MURILO ALBERTO. CONGRUÊNCIA ENTRE VALORES PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS E SUA CORRELAÇÃO COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM EMPRESAS DO SETOR MÉDICO-HOSPITALAR.' 01/08/2008 185 F. PROFISSIONALIZANTE EM ADMINISTRAÇÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: PUC MINAS	1	
RODRIGUES, CAROLINA LAENDER MOURA MUNOZ. A RELAÇÃO ENTRE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO COM MÉDICOS QUE ATUAM EM BELO HORIZONTE.' 06/12/2016 150 F. MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UNIVERSIDADE FUMEC, BELO HORIZONTE BIBLIOTECA DEPOSITÁRIA: FACE/FUMEC	1	