

ASPECTOS RELEVANTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT PARA APURAÇÃO DO ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO – IDH

José Agnaldo Pereira Leite Júnior

Aluno do Programa de Doutorado em Arquitetura, Tecnologia e Cidade da
Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo – FEC da
Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP
jagnaldo.leite@gmail.com

Gladis Camarini

Professora do Programa de Pós-Graduação em Arquitetura, Tecnologia e Cidade da
Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo – FEC da
Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP
gcamarini@gmail.com

Edna Maria Querido de Oliveira Chamon

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano da
Universidade de Taubaté – UNITAU
Professora Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Arquitetura, Tecnologia e
Cidade da Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo – FEC da
Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP
edna.chamon@gmail.com

RESUMO

Este estudo apresenta uma análise dos principais indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, com o objetivo de mostrar que tais indicadores são extremamente importantes e devem ser considerados na composição dos dados sociais para apuração do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória sobre os temas, em artigos, teses, dissertações, revistas científicas e livros, que possibilitou apresentar um quadro teórico em que foram identificados os principais indicadores de QVT utilizados atualmente. Conclui-se que os indicadores dos estudos de Walton (1973) e de Hackman e Oldham (1975) são extremamente importantes e

contribuem para o desenvolvimento humano, uma vez que é no trabalho que o indivíduo passa grande parte de sua existência, que exercita a maioria de suas capacidades humanas, que deposita suas expectativas de ascensão social, entre outros.

Palavras-chave: Qualidade de vida, Qualidade de Vida no Trabalho, Índice de Desenvolvimento Humano.

ABSTRACT

This study presents an analysis of the main indicators of Quality of Work Life - QWL in order to show that such indicators are extremely important and must be considered in the composition of social data to calculate the Human Development Index - HDI. To this end, we conducted an exploratory literature on topics in articles, theses, dissertations, journals and books, which allowed to present a theoretical framework in which we identified the key indicators of QWL currently used. It is concluded that indicators of studies Walton (1973) and Hackman and Oldham (1975) are extremely important and contribute to human development, since it is the work that the individual spends most of its existence, which exercises most of their human capacities, depositing their expectations of social mobility, among others.

Keywords: *Quality of life, Quality of Work Life, Human Development Index.*

INTRODUÇÃO

Desde 1990 o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD da Organização das Nações Unidas – ONU adota a abordagem de que o desenvolvimento econômico pode expandir as capacidades humanas a partir do momento em que as pessoas podem fazer suas escolhas para alcançar a vida que realmente desejam. O PNUD também pressupõem que, para aferir o avanço na qualidade de vida de uma população, além do desenvolvimento econômico, é preciso considerar as dimensões sociais, culturais e políticas que influenciam a qualidade da vida humana. Esses conceitos são fundamentais para a elaboração do Relatório de Desenvolvimento Humano – RDH e para a apuração do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, publicados anualmente pelo PNUD (2012).

O Índice de Desenvolvimento Humano – IDH é utilizado para apurar e comparar o grau de desenvolvimento econômico e a qualidade de vida oferecida à população dos países. É calculado com base em dados econômicos e sociais de cada país e varia de zero (0) ponto, que corresponde a nenhum desenvolvimento humano, a um (1) ponto, que corresponde a desenvolvimento humano total. O IDH também é utilizado para medir o desenvolvimento econômico e a qualidade de vida de cidades, estados e regiões.

Veiga (2008) afirma que o desenvolvimento só existe quando os benefícios do crescimento econômico conseguem ampliar as capacidades humanas. Conforme o autor, as capacidades humanas mais elementares são: vida longa e saudável, bom nível de escolaridade, acesso a recursos básicos para uma vida digna e participação na vida da comunidade. Estas capacidades são pré-requisitos para todas as outras capacidades humanas.

Para Freitas (2011), as análises de desenvolvimento humano baseadas somente no IDH desconsideram variáveis relacionadas à participação da comunidade nas decisões que afetam a vida das pessoas. Conforme Veiga (2008), o IDH resulta de uma média aritmética entre renda, escolaridade e longevidade, e esta não revela o grau de desenvolvimento atingido por determinada sociedade, omitindo dados sobre as variáveis ambiental, cultural e cívica. Freitas (2011) esclarece que as variáveis utilizadas pelo IDH para avaliação do nível de desenvolvimento humano não possibilitam a avaliação dos níveis de qualidade de vida por completo, principalmente porque não incorporam a dimensão ambiental, pois uma determinada população pode ter boa escolaridade, ótima expectativa de vida, acesso às riquezas geradas, mas viver e trabalhar em locais inóspitos, poluídos, sujeitos a riscos diversos, conviver com insalubridade entre outros.

Por esse motivo, a avaliação da qualidade de vida deve incluir a avaliação de aspectos do comportamento humano no trabalho e das condições de trabalho, como: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade para usar e desenvolver as capacidades humanas, oportunidade para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e relevância social do trabalho. Estas são as oito categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, relacionados a aspectos da saúde física e mental, integração e desenvolvimento social, apresentadas por Walton (1973), que se utilizou das contribuições das teorias do desenvolvimento humano e fundamentou um modelo de análise de experimentos, sob a ótica organizacional que resulta em 33 indicadores de QVT.

Também podemos incluir os Resultados Pessoais e de Trabalho, considerados os principais indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT do modelo *Job Diagnostic Survey – JDS* de Hackman e Oldham (1975), que concluíram que as características objetivas do trabalho conduzem a características percebidas no trabalho que levam a atitudes e comportamentos no trabalho. Os Resultados Pessoais e de Trabalho são: satisfação geral com o trabalho, motivação interna para o trabalho, satisfação com a possibilidade de crescimento, satisfação com a segurança no trabalho, satisfação com a compensação, satisfação com o ambiente social, satisfação com a supervisão.

Conforme Almeida (2011, p. X) “em termos humanos, os conceitos de vida e trabalho são naturalmente indissociáveis”. Para Arendt (2005), todo o processo de trabalho é organizado e vem sendo alterado constantemente com o objetivo de melhorar as condições de vida e trazer bem-estar ao homem, entretanto Walton (1973) conclui que as sociedades industriais negligenciam valores humanos e ambientais, em favor da evolução tecnológica, da produtividade e do crescimento econômico.

OBJETIVO E METODOLOGIA

Esta pesquisa apresenta um levantamento e análise conceitual, procurando identificar os principais fundamentos e critérios utilizados para apuração do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH e os principais pontos abordados e indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT utilizados atualmente. O objetivo principal é mostrar a importância que indicadores de QVT têm para que haja desenvolvimento humano e o quanto é importante considerar estes indicadores na apuração do IDH.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória sobre os temas, em artigos, teses, dissertações, revistas científicas e livros atuais. Nota-se que os temas são bem explorados em separado, entretanto quando analisados em conjunto, os temas são pouco explorados.

Com base na análise conceitual, foi possível apresentar um quadro teórico em que foram identificados os principais indicadores de QVT, relacionados ao comportamento humano no trabalho e às condições de trabalho, que devem ser considerados na apuração do IDH.

DESENVOLVIMENTO HUMANO

Desenvolvimento humano é definido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD como processo de ampliação de escolhas das pessoas que pode proporcionar capacidades e oportunidades para serem o que desejam ser. O PNUD pressupõe que, para aferir o avanço na qualidade de vida de uma população, é preciso considerar, além do desenvolvimento econômico, as dimensões sociais, culturais e políticas que influenciam a qualidade da vida humana. Estes conceitos servem de base para a elaboração do Relatório de Desenvolvimento Humano – RDH e para a apuração do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, publicados anualmente pelo PNUD (2012).

Para o PNDU (2012), a abordagem de desenvolvimento humano procura olhar diretamente para as pessoas, suas oportunidades e capacidades, diferentemente da perspectiva do crescimento econômico, que vê o bem-estar de uma sociedade apenas pelos recursos ou pela renda que ela pode gerar. A perspectiva do desenvolvimento humano considera a renda importante, como um dos meios do desenvolvimento, entretanto não como seu fim. É uma mudança de perspectiva: com o desenvolvimento humano, o foco é transferido do crescimento econômico, ou da renda, para o ser humano.

O crescimento econômico é muito importante, principalmente quando seus benefícios conseguem ampliar as capacidades humanas (VEIGA, 2008). As capacidades humanas mais elementares são: vida longa e saudável, bom nível de escolaridade, acesso a recursos básicos para uma vida digna e participação na vida da comunidade. Estas capacidades são pré-requisitos para todas as outras capacidades humanas.

ANO	TEMA DO RDH GLOBAL
1990	Conceito e Medição do Desenvolvimento Humano.
1991	Financiamento do Desenvolvimento Humano.
1992	Dimensões Globais do Desenvolvimento Humano.
1993	Participação das Pessoas.
1994	Novas Dimensões da Segurança Humana.
1995	Gênero e Desenvolvimento Humano.
1996	Crescimento Econômico e Desenvolvimento Humano.
1997	Desenvolvimento Humano para Erradicar a Pobreza.
1998	Padrões de Consumo para o Desenvolvimento Humano.
1999	Globalização com uma Face Humana.
2000	Direitos Humanos e Desenvolvimento Humano.
2001	Fazer as Novas Tecnologias Trabalhar para o Desenvolvimento Humano.
2002	Aprofundar a Democracia num Mundo Fragmentado.
2003	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio: Um Pacto Entre Nações para Eliminar a Pobreza Humana.
2004	Liberdade Cultural num Mundo Diversificado.
2005	Cooperação Internacional numa Encruzilhada: Ajuda, Comércio e Segurança num Mundo Desigual.

2006	A Água para lá da Escassez: Poder, Pobreza e a Crise Mundial da Água.
2007/2008	Combater as Alterações Climáticas: Solidariedade Humana num Mundo Dividido.
2009	Ultrapassar Barreiras: Mobilidade e Desenvolvimento Humanos.
2010	A Verdadeira Riqueza das Nações: Vias para o Desenvolvimento Humano.
2011	Sustentabilidade e Equidade: Um Futuro Melhor para Todos.

Figura 1 – Temas dos RDH's Globais

Fonte: Elaborado pelos autores, baseado em RDH (2012)

A Organização das Nações Unidas - ONU reconhece o RDH como um exercício intelectual e uma ferramenta muito importante para conscientização mundial sobre desenvolvimento humano global. Por meio de Resolução, a Assembleia Geral das Nações Unidas garante autonomia editorial ao Relatório de Desenvolvimento Humano – RDH, cuja primeira edição do relatório global anual ocorreu em 1990, com a premissa de que as pessoas são a verdadeira riqueza das nações, conceito que guiou todos os RDH's subsequentes. A Figura 1 apresenta os temas anuais de todos os RDH's globais, desde 1990.

O RDT foi idealizado pelo economista paquistanês Mahbub ul Haq e contou com a colaboração do economista indiano Amartya Sen, Prêmio Nobel de Economia de 1998. Possui uma abordagem inovadora para medir a taxa de desenvolvimento dos países que inclui a apuração do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, dados e análises relevantes. Também abordam questões e políticas públicas que colocam as pessoas no centro das estratégias de enfrentamento aos desafios do desenvolvimento (PNUD, 2012).

Além dos RDH's globais anuais, nas duas últimas décadas foram publicados Relatórios do Desenvolvimento Humano Nacionais em cento e quarenta (140) países e foram produzidos mais de quarenta (40) Relatórios do Desenvolvimento Humano Regionais, abordando questões como as liberdades cívicas e a capacitação das mulheres nos Estados Árabes, a corrupção na região Ásia-Pacífico, o tratamento dos ciganos e de outras minorias na Europa Central e a distribuição desigual da riqueza na América Latina.

O RDH global de 2011 considera que o grande desafio para o desenvolvimento no século XXI é salvaguardar o direito, das gerações de hoje e do futuro, a vidas saudáveis e gratificantes. O relatório oferece novas e importantes contribuições para o diálogo global sobre este tema, mostrando como a sustentabilidade e a equidade são indissociáveis e estão ligadas a questões de imparcialidade, de justiça social e de maior acesso a melhor qualidade de vida. Conforme o RDH global de 2011, o notável progresso no desenvolvimento humano alcançado no decorrer das últimas décadas, só pode continuar com medidas globais arrojadas para a redução dos riscos ambientais e da desigualdade (RDH, 2012).

Assim como o RDT, o IDH também foi criado por Mahbub ul Haq com a colaboração de Amartya Sen com o objetivo de ser um indicador geral e ao mesmo tempo sintético do progresso a longo prazo, que procura ampliar a perspectiva sobre o desenvolvimento humano, entretanto não abrange nem esgota todos os aspectos de desenvolvimento (PNDU, 2012). Na apuração do IDH são consideradas três dimensões básicas do desenvolvimento humano: renda, educação e saúde. Segundo o PNDU (2012) o indicador IDH procura oferecer um contraponto ao indicador Produto Interno Bruto – PIB per capita, pois este último considera apenas a dimensão econômica do desenvolvimento. Conforme Herculano (2012), o indicador PIB começou a ser divulgado mundialmente em 1947, com o nome de *Gross Domestic Product – GDP*.

Desde 1990, quando o RDH foi criado, o PNUD da Organização das Nações Unidas – ONU adota a abordagem de que o desenvolvimento econômico pode expandir as capacidades humanas a partir do momento em que as pessoas podem fazer suas escolhas para alcançar a vida que realmente almejam. Para Freitas (2011), as análises de desenvolvimento humano baseadas somente no IDH desconsideram variáveis relacionadas à participação da comunidade nas decisões que afetam a vida das pessoas. Conforme Veiga (2008), uma vez que o IDH resulta de uma média aritmética entre renda, escolaridade e longevidade, este não revela o grau de desenvolvimento atingido por determinada sociedade, omitindo dados sobre as variáveis ambiental, cultural e cívica. Freitas (2011) esclarece que as variáveis utilizadas pelo IDH para avaliação do nível de desenvolvimento humano não possibilitam a avaliação dos níveis de qualidade de vida por completo, principalmente porque não incorporam a dimensão ambiental, pois uma determinada população pode ter acesso às riquezas geradas, boa escolaridade e ótima expectativa de vida, mas viver e trabalhar em locais inóspitos, poluídos, sujeitos a riscos diversos, conviver com insalubridade entre outros.

Nesse sentido, em nossa análise, o PNUD deve considerar para aferição do avanço na qualidade de vida de uma população, além das três dimensões básicas já consideradas (renda, educação e saúde), aspectos e indicadores do comportamento humano no trabalho e das condições de trabalho, uma vez que é o trabalho que proporciona a inclusão social e é no trabalho que o indivíduo passa grande parte de sua existência, que exercita a maioria de suas capacidades humanas, que deposita suas expectativas de ascensão social, segurança, prosperidade, entre outros. Desta forma, julgamos de extrema importância para apuração do IDH, a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e seus aspectos e indicadores como compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis,

oportunidade para usar e desenvolver as capacidades humanas, oportunidade para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e relevância social do trabalho.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

A denominação Qualidade de Vida no Trabalho – QVT surgiu na Inglaterra, no início da década de 1950, conforme Rodrigues (1994) e Fernandes (1996). Nessa época foram desenvolvidos, sob coordenação de Trist e Emery, estudos em relação à organização do trabalho baseados na abordagem sociotécnica, que considera as relações sociais nas organizações, as condições organizacionais de trabalho e as tarefas e condições técnicas para executá-las. Esses estudos levaram em conta a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho (MORAES; KILIMNIK, 1989).

O homem tem procurado formas para facilitar e trazer satisfação e bem-estar na execução de sua tarefa desde o início de sua existência, Entretanto, segundo Hunt e Sherman (1987) e Rodrigues (1994), as condições de trabalho e suas influências na produção e no moral do trabalhador só vieram a ser estudadas de forma científica a partir do século XVIII, quando os economistas, liderados por Adam Smith constataram que, com o crescimento acelerado da população mundial e conseqüente aumento da demanda por produtos, a prosperidade econômica dependia do aumento da capacidade produtiva da economia. Smith (1988) propôs a divisão das tarefas, a especialização das etapas, a sistematização dos métodos de produção, a utilização de ferramentas e equipamentos especializados, a reunião de todos os estágios do processo de produção em um mesmo local e a submissão das mercadorias a um controle de qualidade.

Com isso, começou uma grande mudança nos processos industriais e o aprimoramento tecnológico. Porém, as necessidades básicas dos trabalhadores não eram consideradas; eles viviam em condições desumanas, com salários insuficientes para a subsistência e jornadas de trabalho de até 18 horas por dia (SMITH, 1988). Melhores métodos de trabalho, melhor aproveitamento e especialização da mão-de-obra, melhoria dos aspectos físicos do local de trabalho, entre outros, continuaram a ser estudados e desenvolvidos, porém, sempre com o objetivo de melhoria da produção.

Em abril de 1927, engenheiros da *Western Electric Company*, coordenados por Elton Mayo, iniciaram alguns experimentos científicos para estudar a fadiga, os acidentes, a rotatividade e a influência das condições físicas do local de trabalho na produtividade industrial (MAYO, 1957). Com estes experimentos, descobriu-se fatores importantes do comportamento humano em relação ao trabalho e, por isso, essas experiências marcaram o início da Escola das Relações Humanas (LODI, 1981; RODRIGUES, 1994).

Em 1943, Maslow (1979) foi precursor ao relacionar as necessidades humanas básicas em um quadro teórico mais abrangente. Para ele as necessidades humanas estão dispostas numa hierarquia de importância ou prioridade, ou seja, “a manifestação de uma necessidade se baseia, geralmente, na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente” (MASLOW, 1979, p. 338). A Hierarquia das Necessidades de Maslow (1979) é composta por cinco necessidades fundamentais: fisiológicas, segurança, amor ou social, auto-estima e auto-realização.

McGregor (1999), em 1957, publicou um artigo cujo enfoque é a análise das condições de vida e as necessidades do indivíduo no trabalho. Para ele, na administração tradicional somente as necessidades básicas sistematizadas por Maslow (1979) são atendidas, ficando as necessidades egoísticas a serem atendidas fora do local de trabalho. As necessidades egoísticas são aquelas que englobam a auto-estima (auto-respeito e confiança, autonomia, realização, competência e conhecimento) e a própria reputação (*status*, reconhecimento e aprovação) e, quando não atendidas, podem gerar graves consequências comportamentais aos indivíduos (MCGREGOR, 1999).

Em seu estudo, McGregor (1999) explicitou que a organização não cria uma estrutura e não fornece meios para que o indivíduo tenha um bom nível de QVT. Isso faz com que eles comportem-se no trabalho com má vontade em aceitar responsabilidades, passividade, indolência, resistência à mudança, exigências exageradas em relação a benefícios econômicos e tendência a aderir aos demagogos (MCGREGOR, 1999).

Outro estudo que contribuiu à QVT foi o de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), publicado em 1959, com o nome “*The motivation to work*”, que explica a diferença entre satisfação e motivação (OLIVEIRA, 2001). Após estudar o comportamento do indivíduo no trabalho, Herzberg et al. (1959) levantaram a hipótese de que o oposto da satisfação com o trabalho não é a insatisfação, e sim nenhuma satisfação com o trabalho. Da mesma forma, o oposto da insatisfação com o trabalho é nenhuma insatisfação com o trabalho. Depois, numa

analogia à medicina preventiva, chamaram os fatores capazes de produzir insatisfação de higiênicos, pois expressam, segundo Herzberg (1968), o impulso humano natural, utilizado para evitar o sofrimento causado pelo meio ambiente, e também os impulsos adquiridos que se tornam condicionados às necessidades biológicas básicas do ser humano. São eles: condições de trabalho, salários, *status*, segurança no trabalho, política e administração, relações interpessoais e supervisão.

Os fatores considerados como higiênicos são externos ao indivíduo e estão relacionados com a organização do trabalho. Mesmo a supervisão e os relacionamentos interpessoais, que dizem respeito a relacionamentos com as pessoas, estão fora do indivíduo. Eles podem ser positivos e, mesmo assim, não irão satisfazer as necessidades dos indivíduos. Esses atributos trazem a não insatisfação. Se eles estão presentes de forma positiva, fazem com que o ambiente seja agradável.

Aos fatores que produzem satisfação, Herzberg et al. (1959) chamaram de motivadores, porque se relacionam com uma característica humana singular que é a capacidade de realizar e, por meio da realização, o homem se desenvolve psicologicamente. São eles: reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade, progresso ou desenvolvimento e realização. Esses fatores são intrínsecos aos indivíduos e, muitas vezes, são elementos subjetivos, pois se relacionam com os objetivos e as percepções dos mesmos e, quando positivos, trazem satisfação para o trabalhador.

Herzberg estabeleceu a Sequência de Eventos, que corresponde ao trinômio fatores-atitudes-efeito, em que fatores são as dimensões básicas da tarefa, atitudes, os estados psicológicos e efeitos, as respostas afetivas ao trabalho (RODRIGUES, 1994). A partir daí, Herzberg (1968) realizou entrevistas semiestruturadas e, analisou as mudanças nas atitudes do trabalho e as experiências de vida dos pesquisados em relação ao trabalho. Por meio da Sequência de Eventos, Herzberg confirmou suas hipóteses dos dois fatores (higiênicos e motivadores) e propôs que os fatores motivadores devem ser implantados a partir do enriquecimento do cargo.

Para Moraes, Ferreira e Rocha (2000), os estudos da QVT englobam as pesquisas realizadas por Maslow, Herzberg, McGregor, dentre outras, e proporcionam uma visão mais completa do homem em relação ao trabalho, pois a QVT é um esforço no sentido da humanização do trabalho. Considerando as pesquisas e conclusões de estudiosos do comportamento do trabalhador diante do trabalho, como Herzberg, Mausner e Snyderman,

Argyris, Turner e Lawrence, Blood e Hulin, entre outros, Hackman e Lawler (1971) resolvem conceituar e medir as diferenças individuais relevantes, para então estabelecer as relações das características da tarefa sobre a satisfação e motivação do trabalhador.

Com o objetivo de relacionar a satisfação das necessidades individuais com a realização das metas organizacionais, Hackman e Lawler (1971) identificaram nessas proposições, quatro características gerais do trabalho que julgaram necessárias para que o trabalhador tenha uma experiência positiva com relação ao trabalho e se mantenha motivado a ter um bom desempenho. Essas características são a autonomia, a identidade com a tarefa, a variedade e o *feedback*. Também identificaram a convivência com os outros e a oportunidade de amizade, como características interpessoais e sociais importantes na estrutura do trabalho.

Em setembro de 1972, Walton utilizou-se das contribuições das teorias do desenvolvimento humano, como a teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1979) e apresentou seu trabalho, fundamentando um modelo de análise de experimentos, sob a ótica organizacional. Nele, são apresentadas oito categorias conceituais e seus respectivos indicadores de QVT, relacionados a aspectos da saúde física e mental, integração e desenvolvimento social, conforme Figura 2.

CATEGORIAS	INDICADORES DE QVT
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa. Justiça na compensação. Partilha dos ganhos de produtividade. Proporcionalidade entre salários.
Condições de trabalho seguras e saudáveis	Jornada de trabalho razoável. Ambiente físico seguro e saudável. Ausência de insalubridade.
Oportunidade para usar e desenvolver as capacidades humanas	Autonomia. Autocontrole relativo. Qualidades múltiplas. Informações sobre o processo total do trabalho.
Oportunidade para o crescimento contínuo e a garantia de emprego	Possibilidade de carreira. Crescimento pessoal. Perspectiva de avanço salarial. Segurança no emprego.
Integração social na organização	Ausência de preconceitos. Igualdade. Mobilidade. Relacionamento. Senso comunitário.
Constitucionalismo na organização	Direitos de proteção do trabalhador. Privacidade pessoal. Liberdade de expressão. Tratamento imparcial. Direitos trabalhistas.

Trabalho e espaço total na vida do indivíduo	Papel balanceado no trabalho. Estabilidade de horários. Poucas mudanças geográficas. Tempo para lazer da família.
Relevância social do trabalho	Imagem da empresa. Responsabilidade social da empresa. Responsabilidade pelos produtos. Práticas de emprego.

Figura 2 – Categorias e critérios de QVT

Fonte: Elaborado pelos autores, baseado em Walton (1973, p. 12-16)

Para Walton (1973), Qualidade de Vida no Trabalho refere-se a valores humanos e ambientais, que as sociedades industriais negligenciam em favor da evolução tecnológica, da produtividade e do crescimento econômico.

Em 1975, Hackman e Oldham publicam seus estudos no artigo “*Development of the Job Diagnostic Survey*”, no qual identificaram três Estados Psicológicos Críticos determinantes da motivação e satisfação do indivíduo no trabalho, são eles: percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados do trabalho e conhecimento dos reais resultados do trabalho. Posteriormente, constataram que quanto mais esses Estados Psicológicos estão presentes nos trabalhadores, mais eles estarão motivados internamente para o trabalho. Depois, concluíram que os Estados Psicológicos Críticos só podem ser criados por meio das Dimensões Básicas da Tarefa e, dessa forma, os Resultados Pessoais e de Trabalho são obtidos (MORAES; KILIMNIK, 1989).

Os Resultados Pessoais e de Trabalho foram incorporados ao modelo para identificar “as reações afetivas pessoais ou sentimentais que uma pessoa obtém ao desempenhar seu trabalho” (HACKMAN; OLDHAM, 1975, p. 162) e compreendem a satisfação geral com o trabalho, a motivação interna para o trabalho e as satisfações específicas (contextuais). As Satisfações Específicas são: a satisfação com a possibilidade de crescimento, a satisfação com a segurança no trabalho, a satisfação com a compensação, a satisfação com o ambiente social e a satisfação com a supervisão, conforme Figura 3. As Satisfações Específicas são fatores relacionados aos aspectos extrínsecos ao trabalho. Para Moraes e Kilimnik (1989) os Resultados Pessoais e de Trabalho são considerados os principais indicadores de QVT, no modelo de Hackman e Oldham.

CATEGORIAS	AVALIA
Satisfação Geral com o Trabalho (SGT)	grau de satisfação do trabalhador com o seu trabalho como um todo.
Motivação Interna para o Trabalho (MIT)	grau de motivação que o próprio trabalho gera no trabalhador (é uma categoria global e um forte indicador de QVT).

Satisfação com a Possibilidade de Crescimento (SPC)	grau de satisfação e bem-estar que o indivíduo tem com relação à possibilidade de crescimento que o trabalho oferece.
Satisfação com a Segurança no Trabalho (SST)	grau de satisfação com a garantia de emprego que o trabalho oferece.
Satisfação com a Compensação (SC)	grau de satisfação com a compensação que o trabalho oferece.
Satisfação com o Ambiente Social (SAS)	grau de satisfação do trabalhador com os relacionamentos no ambiente de trabalho.
Satisfação com a Supervisão (SSU)	grau de satisfação com a supervisão que o trabalhador recebe.

Figura 3 – Resultados Pessoais e de Trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores, baseado em Hackman e Oldham (1975)

Em síntese, existem sete Dimensões Básicas da Tarefa que conduzem a três estados psicológicos críticos, e estes levam a três resultados pessoais e de trabalho, ou seja, conforme o modelo de Hackman e Oldham (1975), as características objetivas do trabalho conduzem a características percebidas no trabalho que levam a atitudes e comportamentos no trabalho como, alta motivação interna para o trabalho, alta qualidade no desempenho do trabalho, alta satisfação com o trabalho ou alto absenteísmo e rotatividade (LEITE JÚNIOR; CHAMON; CAMARINI, 2012), conforme Figura 4.

DIMENSÕES BÁSICAS DA TAREFA	ESTADOS PSICOLÓGICOS CRÍTICOS	RESULTADOS PESSOAIS E DE TRABALHO		
Variedade de Habilidades (VH)	Percepção do Significado do Trabalho (PST)	Satisfação Geral com o Trabalho (SGT)		
Identidade com a Tarefa (IT)		Motivação Interna para o Trabalho (MIT)		
Significado da Tarefa (ST)		Satisfações Específicas (contextuais)	Satisfação com a Possibilidade de Crescimento (SPC)	Motivação Interna para o Trabalho
Inter-relacionamento (IR)			Satisfação com a Segurança no Trabalho (SST)	
Autonomia (AU)	Percepção da Responsabilidade pelos Resultados (PRR)		Satisfação com a Compensação (SC)	Satisfação com o Trabalho
Feedback Intrínseco (FI)	Conhecimento dos Resultados do Trabalho (CRT)	Satisfação com o Ambiente Social (SAS)	Rotatividade e Absenteísmo	
Feedback Extrínseco (FE) (chefia e colegas)		Satisfação com a Supervisão (SSU)		
NECESSIDADE INDIVIDUAL DE CRESCIMENTO (NIC)				

Figura 4 – Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa

Fonte: Elaborado pelos autores, baseado em Hackman e Oldham (1975, p. 161)

Hackman e Oldham (1975) consideram ainda, a Necessidade Individual de Crescimento que é definida como a necessidade que o indivíduo possui de desenvolver ações e ideias e de ter um trabalho estimulante e desafiador, que lhe permita ser criativo, aprender coisas novas e sentir-se realizado (LEITE JÚNIOR; CHAMON; CHAMON, 2011). É por

meio da Necessidade Individual de Crescimento que se busca verificar as diferenças individuais e os reflexos nas variáveis relacionadas à tarefa.

Nos últimos anos o estudo da QVT tem recebido bastante atenção, porém, conforme Sá et al. (2007), apesar de praticamente todas as definições trazerem como objetivo principal propiciar uma maior humanização do trabalho, o sentido exato desse termo ainda é incerto. Para Fernandes (1996) o conceito de QVT é abrangente e apresenta diversidade, por isso, a organização precisa defini-lo com clareza antes de implantar um programa de QVT. Mesmo em países onde os estudos sobre QVT encontram-se bastante desenvolvidos, como Estados Unidos, Canadá, França e Suécia, a definição do termo ainda não apresenta consenso (BELANGER, 1983 apud FERNANDES, 1996).

Tolfo e Piccinini (1998), após análise de diversos conceitos dos principais autores, identificaram três grupos principais: ênfase no bem-estar e na satisfação do trabalhador, na valorização da participação do trabalhador no processo de tomada de decisão e ênfase na perspectiva humanista de pensar sobre pessoas, trabalho e organização. Nota-se que nos três grupos, a preocupação é com as pessoas. É certo que atualmente as empresas precisam ser cada vez mais competitivas e, para isso, precisam se preocupar com as pessoas, pois é por meio do comprometimento das pessoas com as propostas da organização que os resultados serão atingidos com sucesso.

DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após análise dos vários modelos de vários teóricos da QVT e considerando que vida e trabalho são indissociáveis, pode-se afirmar que as condições de trabalho podem oferecer as recompensas intrínsecas, que possuem grande potencial de satisfazer e de auto-motivar os indivíduos, tanto no trabalho como na vida pessoal, ampliando suas capacidades humanas.

Os resultados organizacionais e pessoais atingidos por meio do trabalho geram riquezas e bem-estar social. Como é sabido, o trabalho “enobrece o homem” e proporciona melhores condições de renda, educação, saúde, reconhecimento profissional e social, participação ativa na comunidade, melhores patamares de racionalidade sobre aquilo que desejam e como podem chegar a esse fim.

Observa-se que as categorias de Walton (1973) resultam em indicadores do comportamento humano no trabalho e indicadores das condições de trabalho que, analisados em junto proporcionam a aferição do avanço na qualidade de vida de um indivíduo e

consequentemente, de uma população, além das dimensões renda, educação e saúde, já consideradas pelo PNDU.

Nota-se que as categorias de Walton (1973) apresentam dimensões sociais como condições de trabalho seguras e saudáveis, relevância social do trabalho e integração social na organização; dimensões culturais como oportunidade para usar e desenvolver as capacidades humanas, trabalho e espaço total na vida do indivíduo; e dimensões políticas como compensação justa e adequada, oportunidade para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, constitucionalismo na organização. Estes aspectos da QVT influenciam a qualidade da vida humana como um todo.

No modelo de Hackman e Oldham, os Resultados Pessoais e de Trabalho são considerados os principais indicadores de QVT do modelo *Job Diagnostic Survey – JDS* (MORAES e KILIMNIK,1989). Além destes indicadores, a Necessidade Individual de Crescimento, que é gerada pela satisfação e realização pessoal no trabalho, é um indicador muito importante e que amplia as capacidades humanas.

Observa-se que, assim como as categorias de Walton (1973), o modelo de Hackman e Oldham (1975) também resulta em indicadores do comportamento humano no trabalho e indicadores das condições de trabalho que proporcionam a aferição do avanço na qualidade de vida de um indivíduo e consequentemente, de uma população. Os indicadores do modelo de Hackman e Oldham (1975) também apresentam dimensões sociais, culturais e políticas que influenciam a qualidade da vida humana como um todo.

Tanto o modelo de Walton (1973) como o modelo de Hackman e Oldham (1975) apresentam indicadores de QVT que ampliam as capacidades humanas e que proporcionam o desenvolvimento humano, por meio da inclusão social, do acesso a bens, serviços e valores, direitos sociais, humanos e políticos. As experiências vivenciadas no ambiente de trabalho interferem na qualidade de vida do indivíduo, de forma holística, não podendo ser desprezadas.

Conclui-se que o estudo dos indicadores de QVT, que são baseados no comportamento humano no trabalho e nas condições de trabalho, proporciona a análise de dimensões sociais, culturais, políticas e ambientais. Dessa forma é muito importante considerar aspectos e indicadores de QVT na composição dos dados sociais para apuração do IDH. Afinal, é no trabalho que o indivíduo passa grande parte de sua existência, com repercussão em sua vida cotidiana, doméstica e social. É no trabalho que o indivíduo exercita

a maioria de suas capacidades humanas, que deposita suas expectativas de ascensão social, segurança, prosperidade, entre outras.

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, P. E. Prefácio. In: CHAMON, E. M. Q. O. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro-RJ: Brasport, 2011, p. IX-XI.
- ARENDDT, H. **A condição humana**. 10.ed. São Paulo: Forense Universitária, 2005.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FREITAS, Tanise Dias. **Desenvolvimento humano e qualidade de vida: a racionalidade do piscicultor do arranjo produtivo local da piscicultura no município de restinga seca no Rio Grande do Sul**. Santa Maria, RS, 2011, p.126. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, nº 2, p. 159-70, 1975.
- HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. Employer reactions to job characteristics. **Journal of Applied Psychology Monograph**, v. 55, n. 3, p. 259-286, jun, 1971.
- HERCULANO, S. C. **A qualidade de vida e seus indicadores**. Disponível em: <<http://www.ivt-rj.net/ivt/bibli/Herculano.pdf>>. Acesso em: 18/08/2012.
- HERZBERG, F. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, Boston: v. 46, nº 1, p. 53-62, jan/fev, 1968.
- HUNT, E. K.; SHERMAN, H. J. **História do pensamento econômico**. 6.ed. Petrópolis: Vozes, 1987
- LEITE JÚNIOR, J. A. P.; CHAMON, E. M. Q. O.; CHAMON, M. A. Um estudo da qualidade de vida no trabalho em um Instituto de Pesquisas. In: CHAMON, E. M. Q. O. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro-RJ: Brasport, 2011, p. 26-48.
- LEITE JÚNIOR, J. A. P.; CHAMON, E. M. Q. O.; CAMARINI, G. Qualidade de vida no trabalho: o modelo *Job Diagnostic Survey* – *JDS* adaptado para o setor da construção civil. In: XV Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho - ISMA-BR, Porto Alegre-RS. **Anais ...**, 2012. CD ROM.
- MASLOW, A. H. Uma teoria da motivação humana. 1943. In: BALCÃO, Y. F.; CORDEIRO, L. L. (orgs.). **O comportamento humano na empresa: uma antologia**. 4.ed. Rio de Janeiro: FGV, 1979, p. 337-366.
- MCGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- MORAES, L. F. R.; FERREIRA, S. A. A.; ROCHA, D. B. Trabalho e organização: influências na qualidade de vida e estresse na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais. In: MORAES et al. (orgs.). **Diagnóstico de qualidade de vida e estresse na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte: 2000. Pesquisa, CNPq.
- MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **A qualidade de vida no trabalho burocrático automatizado**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPAD, 1989. Relatório de Pesquisa, CNPq.

OLIVEIRA, N. **Mudanças organizacionais e qualidade de vida no trabalho**: um estudo comparativo-temporal em Unidades do Banco do Brasil S.A. Belo Horizonte, 2001, p. 188. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais.

PNUD, **Desenvolvimento humano e IDH**. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/IDH/DH.aspx?indiceAccordion=0>>. Acesso em: 18/08/2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

RDH, **Relatório de Desenvolvimento Humano de 2011**. Disponível em: <http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_PT_Complete.pdf>. Acesso em: 18/08/2012.

SÁ, M. A. D.; HONÓRIO J. B.; OLIVEIRA, R. C. R.; VIANA, K. M. P. Qualidade de vida no trabalho docente – uma questão de prazer! In: XXXI Encontro da ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro. **Anais ...**, 2007. CD ROM.

TOLFO, S. R., PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disfunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001. In: XXII Encontro Anual da ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Foz do Iguaçu. **Anais ...**, 1998. CD ROM.

VEIGA, J. E. **Desenvolvimento Sustentável: o desafio do século XXI**. 3.ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

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