

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS BIBLIOTECÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ

*Ana Zenilce Moreira - UECE
Professora do Curso de Administração da
<anamoreira.teorias@gmail.com*

*Hamilton Rodrigues Tabosa - UFC
Professor do Departamento de Ciências da Informação
Doutorando do PPGCI da UFPB
hrtabosa@gmail.com*

Resumo: O presente artigo teve como objetivo analisar a percepção dos bibliotecários acerca da própria qualidade de vida no trabalho, assim como traçar o perfil desses profissionais. O trabalho posiciona do ponto de vista teórico, o trabalho do profissional de biblioteconomia, a qualidade de vida: sua importância e benefícios e o modelo teórico de Walton (1973). A escolha deste modelo decorreu da sua complexidade em relação aos demais modelos de qualidade de vida no trabalho. Na metodologia utilizada está presente aplicação de um questionário estruturado a partir dos critérios e indicadores propostos no Modelo de Walton (1973). A população abordada e tida como referência do estudo é composta por bibliotecários cadastrados no Conselho Regional de biblioteconomia, atuantes no estado do Ceará. A amostra pesquisada é constituída por 103 bibliotecários. Os dados estatísticos descritivos foram tratados com auxílio do Microsoft Excel. Evidenciou-se que estes profissionais estão satisfeitos na maior parte das categorias identificadas no modelo teórico de Walton. Em contrapartida, demonstraram insatisfação nas categorias compensação justa e adequada e condições de trabalho, sendo evidenciada em sua totalidade a insatisfação dos bibliotecários nessa última categoria.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Profissional de biblioteconomia. Modelo de Walton. Trabalho informacional. Bibliotecários – Atuação.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho do bibliotecário encontra-se cadastrado no Conselho Federal de Biblioteconomia, bem como está contemplado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) pelo localizador de número 2212-05. Essa mesma codificação é atribuída a outros profissionais que lidam com informação, tais como: bibliógrafo, cientista da informação, consultor de informação, especialista em informação, gerente de informação e gestor de informação. (BRASIL, 2015).

Ainda de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2015), no referido documento normativo da CBO é explicitado que os profissionais da informação disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como: bibliotecas, centros de documentação, informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Ademais, tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem ações educativas, estudos e pesquisas; realizam difusão cultural. Compete também a esses profissionais a prestação de serviços de assessoria e consultoria.

Conforme o Conselho Regional de Biblioteconomia (CRB-3 Ceará e Piauí) (2015), o profissional de Biblioteconomia desenvolve atividades de organização, tratamento, análise e recuperação de informações em diversos níveis e suportes físicos, por meios manuais e automatizados, tendo em vista o atendimento das necessidades informacionais de todos os segmentos da sociedade, o avanço científico-tecnológico e desenvolvimento social do país. Além disso, para exercício legal da profissão, o bibliotecário deve estar registrado no CRB, o qual se fundamenta nos termos do art. 26 da Lei nº 4.084/62, do art. 4º e incisos do Decreto 56.725/65 e do Código de Ética Profissional.

Tradicionalmente, o bibliotecário atua em bibliotecas, todavia encontra novas frentes de trabalho em sistemas e redes de informação de setores públicos, empresariais e industriais, escritórios de assessoria e consultoria, organização de arquivos e de documentação particulares, ensino e pesquisa. Pode também atuar como analista da informação, gestor de serviços de informação e na área de normalização. Convém mencionar que a utilização de novas tecnologias da informação vem exigindo, desse profissional, novas habilidades e provocando mudanças no perfil tradicional. (CRB-3, 2015).

Limongi-França e Zaima (2002), a respeito da gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT), advertem que novas síndromes, como lesão por esforço repetitivo, tecnoestresse, síndrome do desamparo, depressão, violência e outras formas de estresse ocupacional oferecem novos desafios. Contudo, na concepção de Rodrigues (1999) a QVT tem sido uma preocupação do trabalhador desde o início de sua existência, com outros títulos, em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar o labor e trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Relembrem Karpinsk e Stefano (2008) que as extensas jornadas diárias, a mão-de-obra barata, as condições insalubres de trabalho, a falta de higiene, os acidentes de trabalho, dentre outros fatores, agravaram as condições de trabalho no século XIX. Na tentativa de mudar essa situação, surgiram as lutas operárias que objetivavam o direito à sobrevivência e a construção da liberdade de organização como instrumento necessário à sua conquista.

Vários pesquisadores têm se dedicado à elaboração de modelos que buscam avaliar a QVT sob diversos aspectos. Dentre esses, podem ser citados: Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); Werther e Davis (1983), Huse e Cummings (1985) e Fernandes (1996) e Walton (1973) o qual elaborou um modelo formado pelas seguintes categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo e o trabalho e espaço total de vida.

No que tange à área de profissionais da Biblioteconomia, convém destacar os trabalhos realizados por Melo (2013) - que investigou a qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários da Universidade Federal de Goiânia - e de Chagas (1992) - que pesquisou sobre a QVT, a fadiga psíquica e a ergonomia na atividade do pessoal de apoio do sistema de bibliotecas da Universidade Federal do Paraná.

Concernente ao aspecto salarial, convém destacar que a Associação dos Bibliotecários do Ceará (ABC) (2015) apresenta algumas recomendações sobre a base de salário mensal por carga horária. Tais valores podem ser utilizados para contratos de organização e manutenção de bibliotecas, consultorias, assessorias, etc. Ainda conforme a ABC (2015), não há instrumento legal estipulando piso salarial para as atividades bibliotecário no Brasil. O que existem, e estão sendo utilizadas, são recomendações de honorários. Os valores das tabelas são sugestões de preço mínimo, sendo de inteira responsabilidade de cada profissional a avaliação do trabalho a ser desenvolvido e a forma de negociação com o cliente, levando-se em conta o seu nível profissional e ainda recomenda que os honorários sejam sempre contratados por escrito, antes do início de qualquer atividade profissional.

Complementa Sucesso (2002, p. 56) que “É raro encontrar alguém que se diz satisfeito com o seu salário, em um país com planos salariais que guardam grande diferença entre as menores e maiores remunerações”. Ainda segundo Sucesso (2002, p. 57) “Outro tema de análise difícil são os benefícios. Muitas empresas criam sistemas sofisticados, que nem sempre são considerados positivos pelo trabalhador”.

A relevância deste estudo decorre das diversas dificuldades vivenciadas por esses profissionais no ambiente de trabalho e descritas na literatura. Desse modo, o presente trabalho visa responder a seguinte questão de partida: Qual a percepção dos bibliotecários acerca da qualidade de vida no trabalho?

Como consequência, o objetivo principal deste estudo é analisar a percepção dos bibliotecários inscritos no Conselho Regional de Biblioteconomia 3ª Região (CRB-3), referente aos Estados do Ceará e Piauí. Todavia, os sujeitos da pesquisa são os profissionais atuantes no estado do Ceará, que responderam a um questionário sobre sua percepção da qualidade de vida no trabalho, a partir do modelo de Walton (1973). No Brasil, o modelo de Walton é utilizado em grande escala, superando a utilização dos demais modelos, mesmo após quase quatro décadas da sua publicação. Ele é considerado o mais completo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da Administração de Recursos Humanos e da Psicologia Organizacional. (PEDROSO; PILATTI, 2009).

Como objetivo específico, definiu-se verificar o perfil dos bibliotecários a partir das variáveis gênero, faixa etária, tipo (natureza jurídica), nível de instrução, cargo de chefia, renda, vínculo, turno, remuneração extra, tempo de trabalho.

Para cumprir suas finalidades, este artigo inicia-se com essa introdução, contendo uma breve descrição sobre as atribuições do profissional de biblioteconomia; segue-se a revisão da literatura sobre a qualidade de vida no trabalho: sua importância e benefícios, além de abordar o modelo teórico de Walton; tem-se, em seguida, a metodologia, em que se apresenta o desenvolvimento da pesquisa e do tratamento dos dados, seguida da análise dos resultados. Encerra-se o artigo com as considerações finais que contêm as limitações da pesquisa e as recomendações para futuros estudos.

2 A QUALIDADE DE VIDA TRABALHO: SUA IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma abordagem baseada na Filosofia Humanista – prega a valorização do trabalhador como ser humano – e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, pela interação entre as exigências e necessidades de ambos, desenvolvendo cargos e atividades que sejam satisfatórios tanto para as pessoas quanto para a organização. (VIEIRA, 1993).

Huse e Cumming (1985) definem qualidade de vida no trabalho como uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização, na qual se destacam a preocupação com o trabalhador e a eficácia organizacional nos assuntos e decisões do trabalho. Enquanto para Fernandes (1996, p. 45) a qualidade de vida no trabalho “é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Argumentam Pilatti e Bejarano (2005) que alguns conceitos são fundamentais à QVT, entre eles a participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, estruturas e sistemas para que estas ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo ao desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador e à satisfação com o trabalho.

Apesar de essa terminologia ter recebido considerável atenção, ainda existe alguma incerteza com relação ao sentido exato do termo qualidade de vida no trabalho, que engloba vários aspectos como: motivação, satisfação, condições de trabalho e estilos de liderança. Essa dificuldade de conceituação talvez decorra do fato de se tratar de uma expressão abrangente, bastante subjetiva e relativamente nova. Acrescenta Walton (1973) que não se pode ter uma definição consensual a expressão qualidade de vida no trabalho, e a partir das publicações consultadas, o autor afirma que esse conceito global, envolve o atendimento as necessidades e aspirações humanas, assim como atos legislativos que protegem o trabalhador calcado na ideia de humanização do trabalhador e na responsabilidade social da empresa.

De modo sintético, Limongi-França (2004) esclarece que embora a qualidade de vida no trabalho seja um tema multidisciplinar, há um alinhamento do seu objetivo a partir das escolhas de

bem-estar e da percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas por gestores e usuários das ações de QVT nas empresas.

Diferentes disciplinas relacionadas ao trabalho humano – sejam elas de natureza psicológica, sociológica, antropológica, ou até mesmo econômica – se constituem objetos de fundamental importância para a realidade do nosso cotidiano. Segundo Albuquerque e Limongi-França (1998), outras ciências têm dado significativas contribuições no estudo de QVT, tais como: saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, economia, administração, engenharia, dentre outras.

A qualidade de vida no trabalho não está relacionada apenas aos programas de saúde do trabalhador ou às questões de remuneração e de redução de jornada de trabalho. Entretanto, conforme ressalta Fernandes (1996), as reformulações, no nível do trabalho em si constituem o objetivo principal das ações implicadas na QVT.

Hartikainen et al (2010) argumentam que a questão da qualidade de vida no trabalho aumentou em popularidade devido às preocupações com a sustentabilidade econômica e social das sociedades europeias. Em todo o continente, a competição global, as mudanças tecnológicas e a intensificação do trabalho são desenvolvimentos comuns que visam a afetar o bem-estar da força de trabalho.

Conforme sugestão de Ogata (2004), na busca de soluções para a melhoria da qualidade de vida no trabalho devem ser abordados elementos relacionados à organização e fatores psicossociais do trabalho, que normalmente são excluídos das ações em saúde no trabalho. As intervenções devem ser precedidas de participação ampla dos funcionários, o que permite alcançar o consenso e comprometimento nas ações necessárias à prevenção da perda precoce da capacidade para o trabalho, além de fornecer a continuidade do trabalho na vida ativa e saudável.

Mediante o entendimento de Quirino e Xavier (1987), o estudo da qualidade de vida no trabalho, seja em organizações públicas ou privadas, tem enfatizado sobretudo as necessidades dos empregados, com o propósito de resolver, ou diminuir problemas que prejudicam o seu desempenho e, conseqüentemente, o crescimento e a prosperidade da organização. Ainda segundo Quirino e Xavier, (1987, p. 2), “a qualidade de vida no trabalho está muito ligada ao desenvolvimento organizacional, isto é, voltada para os aspectos de satisfação no cargo e trabalho humanizante”.

Para Walton (1973), a qualidade na vida no trabalho preocupa-se com determinados valores humanísticos e ambientais, os quais, de certa forma, são negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Conforme ressaltam França Júnior e Pilatti (2004), a QVT envolve pessoas, trabalho e organização, destacando-se duas preocupações: com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional. Nesse processo, está inserida a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. Os autores ainda defendem que a qualidade de vida no trabalho enfatiza a pessoa, o capital intelectual. Significa que o conhecimento de cada um, compartilhado, se torna o ativo mais importante da empresa, tudo isso visando aumentar a lucratividade.

Nesse mesmo sentido, Hackman e Oldham (1971) percebem a qualidade de vida no trabalho como “um instrumento capaz de tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e, por meio dos mesmos, aumentar os níveis de motivação e bem-estar dos trabalhadores”. (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011, p. 11).

Segundo advertência de Taveira (2009), a qualidade de vida no trabalho pode estar ligada ou não à produção. Não há uma relação de causa e efeito, pois uma empresa pode ter uma alta produção e não ter QVT. Todavia, se uma empresa não investir em QVT, fatalmente serão criadas lacunas interferentes em médio ou longo prazo na produtividade. A autora ainda menciona que a empresa que investe em QVT poderá não obter uma produtividade proporcional ao investimento. Daí decorre a razão por que, comumente, as empresas adquirem uma maior produtividade quando estabelecem altas estratégias de controle, pois as pessoas acabam produzindo muito, devido ao medo de serem demitidas ou de sofrerem retaliações. Desse modo, pode-se perceber que, antes, os estudos de QVT

estavam voltados para produtividade e incentivo; mas, a partir de Walton, os estudos começaram a se voltar também para a subjetividade como uma forma de intermediação.

De acordo com Vergara e Branco (2001), as organizações devem utilizar a qualidade de vida no trabalho como proposta de humanização do trabalho, atuando de forma a construir relações mais democráticas e justas que contribuam para o desenvolvimento físico, emocional, intelectual e espiritual das pessoas.

Por fim, conforme destaca Levering (1986), a importância da qualidade de vida no trabalho é mais que mera política de redução de custos, pois possibilita o bom convívio do indivíduo com a organização em que trabalha. Um bom ambiente e benefícios que satisfaçam as expectativas dos colaboradores podem garantir um clima de confiança entre os empregados.

2.1 Modelo teórico de Richard Walton

Conforme Walton (1973, p. 11) "A expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico". Para o autor, a QVT deve ser compreendida como um conceito global que envolve desde as necessidades básicas do indivíduo até as condições de trabalho encontradas na empresa. Portanto, as empresas devem buscar tanto aumentar a produtividade para a organização quanto melhorar a qualidade de vida no trabalho para seus colaboradores; o grau de satisfação do trabalhador deve ser considerado fator que contribui significativamente para esse propósito.

O modelo de Walton permanece, mesmo após quase quatro décadas da sua publicação, sendo um dos modelos mais utilizados para subsidiar pesquisas quantitativas na área da qualidade de vida. No Brasil, esse modelo é utilizado em grande escala e supera a utilização dos demais modelos. Este é considerado o mais completo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da Gestão de Pessoas e da Psicologia Organizacional. (PEDROSO; PILATTI, 2009).

Segundo Walton (1973), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é constituída pelo maior número de dimensões – oito. Neste modelo o autor enfatiza o trabalho como um todo e procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta.

Nos subitens seguintes, são apresentadas as categorias denominadas por Walton como "critérios", sendo atribuído a cada um deles, a mesma importância na QVT.

2.1.1 *Condições de segurança e saúde no trabalho*

O nível de satisfação do trabalhador quanto a este critério poderia ser melhorado através do estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos físicos. O critério de Walton, sendo genérico para os vários tipos de trabalho e estabelecido a partir de observações num meio mais evoluído e favorável à realização das atividades em geral, considera a avaliação do nível de satisfação do trabalhador quanto a exigências físicas, restritas à jornada de trabalho razoável e ambiente físico seguro e saudável que resguarde a saúde e a vida, com ausência de insalubridade.

2.1.2 *Compensação justa e adequada*

É o meio que os indivíduos têm para garantir a vida e a adequação da compensação recebida é um conceito relativo, podendo ser focalizada sob ângulos distintos. Pode-se relacionar a renda adequada ao trabalho com as habilidades requeridas para a atividade, com a experiência do trabalhador, com a responsabilidade do cargo, procurando estabelecer uma relação de proporcionalidade entre os diversos níveis de compensações na empresa, ou ainda uma relação entre os padrões salariais desta com o mercado de trabalho setorial ou geral. Além disto, as próprias necessidades de sobrevivência do trabalhador e sua família influem no seu grau de satisfação.

2.1.3 Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades

Refere-se há cinco dimensões básicas para a avaliação deste critério: autonomia no trabalho; habilidades múltiplas; informações e perspectivas; complexidade de tarefas e planejamento. Esse critério relaciona-se às oportunidades que o trabalhador tem de aplicar seu saber e suas aptidões, desenvolver sua autonomia, obter informações sobre o processo total de trabalho e de retroinformação sobre o seu desempenho.

2.1.4 Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego

Neste critério são focalizadas a oportunidade de carreira e as dificuldades que o trabalhador enfrenta face às suas limitações próprias, principalmente as relacionadas com a educação formal que impedem ou dificultam sobremaneira o crescimento. Para melhorar o nível de satisfação, propõe-se avaliar a expectativa do trabalhador quanto ao uso de conhecimentos e habilidades recém adquiridas, o nível em que as atividades de trabalho atuais contribuem para manter e expandir sua capacidade evitando a obsolescência, a avaliação das oportunidades de progredir em termos organizacionais ou de carreiras reconhecidas pelas pessoas de seu convívio, como colegas, amigos, familiares e a segurança de emprego ou renda decorrente do trabalho.

2.1.5 Integração social na empresa

A natureza das relações interpessoais é importante para medir o grau de identidade do trabalhador com a organização e conseqüentemente seu nível de satisfação quanto à QVT e, segundo Walton (1973), pode ser avaliada pela ausência de preconceitos (cor, raça, sexo, religião, aspecto físico), de símbolos de status ou diferenças hierárquicas muito marcantes, pela possibilidade de acesso na hierarquia em função da capacidade e potencial e pela existência de apoio mútuo (prática de ajuda recíproca e apoio sócio-emocional) e senso comunitário, fazendo o trabalhador sentir-se integrado a um grupo e à empresa.

2.1.6 Constitucionalismo

A existência de normas estabelecendo os direitos e deveres dos trabalhadores são considerados como elementos fundamentais na situação de trabalho. Para o autor, os aspectos mais significativos para que haja uma elevada QVT são: o direito à privacidade pessoal, a liberdade de diálogo e o direito de posicionar-se e de receber tratamento justo em todos os aspectos.

2.1.7 Trabalho e espaço total de vida

A experiência de trabalho de um indivíduo pode afetar positiva ou negativamente as demais esferas de sua vida, tais como as relações familiares ou o seu meio social, razão pela qual é recomendada a busca do equilíbrio através de esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção. Segundo Walton (1973) também deve ser questionada a relação do tempo e energia que o trabalhador dedica à empresa e as deficiências que pode acarretar na situação familiar. Recomenda que o nível de satisfação do trabalhador quanto à interferência do trabalho com sua vida privada seja avaliada através de opiniões quanto ao balanceamento da jornada, estabilidade de horários e mudanças geográficas que afetam a disponibilidade de tempo para lazer e família.

2.1.8 Relevância social da vida no trabalho

Segundo Walton (1973) a forma irresponsável de agir de algumas empresas faz com que um número crescente de empregados depreciem o valor de seus trabalhos e carreiras, o que afeta a autoestima do trabalhador e conseqüentemente sua produtividade. Para Walton (1973) as mudanças das condições organizacionais ocorrem em geral mais lentamente do que o aumento das expectativas do trabalhador, o que tende a provocar maior alienação.

Neste critério o autor propõe a inclusão de dimensões relativas à atuação e importância da empresa, medidas através de sua imagem, de sua responsabilidade social, de sua preocupação com

requisitos de qualidade dos produtos, com o cumprimento de prazos, com o ambiente, assim como as práticas predatórias.

As oito dimensões inter-relacionam-se e formam um conjunto que possibilita ao pesquisador aprender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação como trabalhador. (TOLFO; PICCININI, 2001).

3 METODOLOGIA

Nesta etapa do trabalho enfatiza-se a tipologia da pesquisa, a escolha da amostra, o instrumento de coleta de dados e o plano de coleta, o tratamento e a análise dos dados.

Conforme o entendimento de Vergara (2014), considerando seus fins, esta pesquisa tem caráter descritivo, porque se configura pela descrição da percepção dos bibliotecários acerca da sua qualidade de vida no trabalho. Ainda segundo Vergara (2014), a pesquisa descritiva não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora possa servir ao embasamento de tal explicação.

Quanto aos meios, procedeu-se à pesquisa bibliográfica e de campo. Na pesquisa bibliográfica, foram realizadas consultas e análises em artigos acadêmicos, teses, dissertações, livros, anais de encontros nacionais e internacionais, sites de busca e pesquisa científica.

O método de pesquisa utilizado nesse estudo é quantitativo, devido ao fato de procurar traduzir em números as opiniões para posterior classificação e análise, com o uso de recursos e técnicas estatísticas.

Foi realizado um censo - em junho de 2015 - a partir da população de 420 bibliotecários atuantes no estado do Ceará, cadastrados no Conselho Regional de Biblioteconomia (CRB-3). Segundo Sass (2012), censo é uma aferição de características específicas de um universo de objetos físicos e sociais, verificadas em todas as unidades ou elementos que compõem tal universo ou população. Desse modo, 103 bibliotecários responderam o questionário eletrônico enviado pelo respectivo Conselho profissional, o que é considerada uma quantidade aceitável.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário eletrônico composto por duas partes: a primeira correspondente aos dados gerais dos respondentes, formado por dez questões fechadas. A segunda parte formada por de trinta e oito questões fechadas (indicadores) que se referem às oito categorias de Walton (1973) e visam mensurar a qualidade de vida no trabalho.

Para Malhotra (2007), o principal ponto fraco da elaboração de um questionário é a ausência de teoria. Atentando para esta advertência, foi elaborado um questionário a partir do Modelo de Walton (1973), por se tratar de um dos modelos mais completos e utilizados.

Esses dados serviram para validação das categorias e indicadores de Walton, para o que foram utilizadas perguntas fechadas, em escala tipo Likert. Segundo Mattar (2001), dentre as principais vantagens desse tipo de escala estão presentes a simplicidade de construção, o uso de afirmações que não estão explicitamente ligadas à atitude estudada e a amplitude de respostas permitidas apresentadas. Desse modo, foi usada a escala de satisfação e insatisfação, com as seguintes opções: (1) muito insatisfeito, (2) insatisfeito, (3) indiferente, (4) satisfeito, (5) muito satisfeito e (6) não se aplica (expurgo). Acrescenta Malhotra (2007) A escala *Likert* é bastante utilizada e exige que os entrevistados indiquem um grau de concordância ou discordância com cada uma de uma série de afirmações sobre objetos de estímulo.

O plano de coleta de dados ocorreu por meio de formulário eletrônico realizado pelo Conselho Regional do Biblioteconomia do Estado do Ceará aos bibliotecários atuantes neste mesmo estado e cadastrados nesta instituição. No que tange o tratamento das informações e análise de dados desta pesquisa quantitativa foram realizados com auxílio de métodos estatísticos descritivos, apresentando-se nas tabelas as médias percentuais.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

A aplicação do questionário pretendeu levantar dados para atingir os objetivos deste trabalho. A amostra é composta por 103 bibliotecários, sendo 81,6% dos respondentes pertencentes ao gênero feminino e 18,4% masculino. Os sujeitos da pesquisa foram agrupados em faixas etárias e pode-se observar a seguinte distribuição: 27,2% dos entrevistados enquadram-se na faixa etária de 18 a 30 anos; 43,7% figuram entre 31 e 40 anos; 19,4% compreendem a faixa etária entre 41 e 50 anos e somente 9,7% têm acima de 50 anos.

No que tange o tipo de instituição em que trabalham, constatou-se que 62,1% dos participantes da pesquisa trabalham em instituição pública e 37,9% em instituição privada. Concernente ao nível de instrução, foi observado que 57,3% dos entrevistados são especialistas, 25,2% são graduados; 16,5% possuem mestrado, enquanto somente 1% concluiu doutorado.

Constatou-se que 53,4% dos pesquisados exercem cargo de chefia enquanto 46,6% dos respondentes não desempenham. Ademais, concernente a renda 10,7% dos respondentes recebem até dois salários mínimos, 22,3% dos respondentes recebem mais dois salários e menos que três salários, 14,6% afirmaram que possuem renda de maior que quatro salários mínimos e menor que cinco salários, enquanto 11,7% tem renda de maior que cinco salários mínimos e menor que seis salários e 23,3% tem renda maior seis salários mínimos.

Quanto ao vínculo empregatício, 6,8% dos respondentes possuem contrato temporário e 50,5% se vinculam por meio de contrato efetivo. O percentual de 26,2% se aplica ao contrato efetivo estatutário; 6,8% dos respondentes afirmaram o item prestação de serviços e 9,7% se enquadram em outro tipo de vínculo empregatício.

No quesito turno de trabalho, os respondentes apresentaram o seguinte resultado: 61,2% trabalham manhã e tarde; 19,4% tarde e noite; 11,7% manhã; 6,8% tarde; e 1% noite. E, referente à remuneração recebida por trabalho em outra empresa, 83,5% dos entrevistados responderam que não exercem outra atividade com remuneração extra.

O tempo de trabalho dos bibliotecários variou da seguinte forma: 52,4% trabalham em até cinco anos na empresa; 27,2% há mais de cinco anos e até 11 anos; 8,7% há mais de 11 anos e até 17 anos; 6,8% há mais de 17 a 23 anos e 4,9% acima de 23 anos.

A percepção dos bibliotecários acerca da qualidade de vida no trabalho foi inferida a partir dos oito critérios dispostos na Tabela 1.

Tabela 1- Percepção (%) de satisfação dos bibliotecários acerca da QVT

| Categoria | MI- Muito insatisfeito | I- Insatisfeito | N- Indiferente | S- Satisfeito | MS- Muito satisfeito | NA- Não se aplica |
|---|-------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Quantidade de equipamentos e materiais disponíveis | 7,8 | 28,2 | 13,6 | 33 | 9,7 | 0 |
| Qualidade de equipamentos e materiais disponíveis | 3,9 | 30,1 | 8,7 | 45,6 | 11,7 | 0 |
| Jornada de trabalho que não seja exaustiva | 3,9 | 26,2 | 6,8 | 40,8 | 18,4 | 3,9 |
| Ambiente físico de trabalho seguro (periculosidade) | 4,9 | 35,9 | 8,7 | 30,1 | 16,5 | 3,9 |
| Ausência de insalubridade no local de trabalho | 22,3 | 35 | 7,8 | 20,4 | 5,8 | 8,7 |
| Categoria condições de trabalho | MI | I | N | S | MS | NA |

| | | | | | | |
|---|-----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| Salário pago pelas atividades desempenhadas | 9,7 | 35,9 | 8,7 | 38,8 | 6,8 | 0 |
| Plano de benefícios oferecido pela empresa | 18,4 | 45,6 | 5,8 | 23,3 | 4,9 | 1,9 |
| Assistência médica para funcionários | 25,2 | 32 | 8,7 | 24,3 | 2,9 | 6,8 |
| Assistência médica para familiares | 31,1 | 28,2 | 11,7 | 12,6 | 1,9 | 14,6 |
| Equidade interna | 14,6 | 40,8 | 5,8 | 34 | 3,9 | 1 |
| Equidade externa | 14,6 | 22,3 | 12,6 | 37,9 | 11,7 | 1 |
| Categoria uso e desenvolvimento de capacidades | MI | I | N | S | MS | NA |
| Autonomia na execução do trabalho | 7,8 | 15,5 | 4,9 | 53,4 | 17,5 | 1 |
| Possibilidade de planejar as próprias atividades | 7,8 | 12,6 | 4,9 | 51,5 | 23,3 | 0 |
| Variedade das tarefas (complexidade) | 6,8 | 17,5 | 10,7 | 49,5 | 15,5 | 0 |
| Informações sobre o seu processo de trabalho | 4,9 | 20,4 | 10,7 | 51,5 | 12,6 | 0 |
| Retorno de informação da chefia sobre o resultado do seu trabalho | 12,6 | 17,5 | 13,6 | 41,7 | 13,6 | 1 |
| Categoria oportunidade de crescimento e segurança | MI | I | N | S | MS | NA |
| Possibilidade de crescimento na carreira | 16,5 | 31,1 | 6,8 | 26,2 | 13,6 | 5,8 |
| Segurança no emprego (estabilidade) | 10,7 | 18,4 | 7,8 | 36,9 | 19,4 | 6,8 |
| Perspectiva de avanço salarial | 15,5 | 39,8 | 11,7 | 27,2 | 2,9 | 2,9 |
| Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional | 12,6 | 23,3 | 12,6 | 34 | 16,5 | 1 |
| Categoria integração social na organização | MI | I | N | S | MS | NA |
| Igualdade de tratamento e oportunidades | 15,5 | 28,2 | 13,6 | 33 | 9,7 | 0 |
| Ausência de preconceitos (cor, raça, religião, sexo) | 3,9 | 8,7 | 14,6 | 46,6 | 23,3 | 2,9 |
| Relacionamento respeitoso no dia a dia entre chefia e subordinado | 6,8 | 5,8 | 7,8 | 52,4 | 27,2 | 0 |
| Companheirismo do grupo de trabalho dentro da organização | 6,8 | 12,6 | 10,7 | 50,5 | 19,4 | 0 |

| | | | | | | |
|---|-----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| Companheirismo do grupo de trabalho fora da organização | 4,9 | 8,7 | 21,4 | 47,6 | 12,6 | 4,9 |
| Categoria direitos e deveres | MI | I | N | S | MS | NA |
| Cumprimento dos direitos trabalhistas pela organização | 5,8 | 20,4 | 7,8 | 48,5 | 15,5 | 1,9 |
| Direito a privacidade pessoal | 2,9 | 13,6 | 9,7 | 62,1 | 11,7 | 0 |
| Liberdade de expressão (diálogo) | 4,9 | 15,5 | 14,6 | 53,4 | 11,7 | 0 |
| Normas e rotinas: acesso para debate de normas gerais. | 6,8 | 22,3 | 8,7 | 52,4 | 8,7 | 1 |
| Categoria trabalho e espaço total de vida | MI | I | N | S | MS | NA |
| Equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho e na vida pessoal | 14,6 | 26,2 | 3,9 | 49,5 | 5,8 | 0 |
| Tempo para a vida familiar | 18,4 | 24,3 | 6,8 | 41,7 | 8,7 | 0 |
| Tempo para lazer | 17,5 | 19,4 | 6,8 | 46,6 | 9,7 | 0 |
| Estabilidade de horários | 11,7 | 12,6 | 8,7 | 57,3 | 8,7 | 1 |
| Proteção contra transferências (mudanças geográficas) | 8,7 | 7,8 | 17,5 | 47,6 | 7,8 | 10,7 |
| Categoria relevância da vida social no trabalho | MI | I | N | S | MS | NA |
| Imagem interna e externa da empresa: orgulho de fazer parte dela | 4,9 | 11,7 | 13,6 | 44,7 | 24,3 | 1 |
| Responsabilidade social externa | 6,8 | 13,6 | 16,5 | 44,7 | 18,4 | 0 |
| Responsabilidade social interna | 17,5 | 15,5 | 15,5 | 40,8 | 10,7 | 0 |
| Responsabilidade da empresa pelos serviços produzidos | 7,8 | 12,6 | 17,5 | 43,7 | 18,4 | 0 |

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Referente a categoria compensação justa e adequada percebeu-se que 33% dos respondentes demonstraram satisfação com a quantidade de equipamentos e materiais disponíveis e 45,6% afirmaram satisfeitos com a qualidade dos mesmos. Mais de 40,8% estão satisfeitos com uma jornada de trabalho não exaustiva, todavia a maioria dos respondentes se dizem insatisfeitos com o ambiente físico de trabalho (periculosidade) 35%. Ademais a ausência de insalubridade no local de trabalho demonstrou resultados de insatisfação 35% pela maioria dos respondentes e muita insatisfação 22,3% de outra parcela dos participantes da pesquisa.

Concernente à categoria condições de trabalho, foram obtidos resultados satisfatórios no critério salário pago pelas atividades desempenhadas 38,8%, bem como insatisfação por 35,9% dos respondentes. A equidade externa foi demonstrada como critério de satisfação por 37,9% dos bibliotecários. Em contrapartida, de forma insatisfatória foi destacado o plano de benefícios oferecido

pela empresa 45,6%, assistência médica para funcionários 32%. O critério assistência médica para familiares resultou em muita insatisfação correspondendo a 31,1% dos bibliotecários entrevistados.

A categoria uso e desenvolvimento de capacidades apontou resultados satisfatórios nos critérios autonomia na execução do trabalho, informações sobre o processo de trabalho e retorno de informação da chefia imediata sobre os resultados de seu trabalho, representados pelos seguintes resultados: 53,4%, 51,5% e 41,7%. Além disso, os respondentes demonstraram satisfação 49,5% e até mesmo muita satisfação 23,3% com a variedade das tarefas (complexidade).

Na categoria oportunidade de crescimento e segurança o critério possibilidade de crescimento na carreira foi apontado com 26,2% de satisfação e 16,5% de muita insatisfação dos respondentes. A segurança no emprego (estabilidade) resultou em 36,9% de satisfação dos respondentes, porém 39,8% se mostraram insatisfeitos com a perspectiva de avanço salarial. No que tange o crescimento de desenvolvimento pessoal e profissional 34% dos entrevistados demonstraram satisfação nesse critério.

Referente a categoria integração social na organização, o critério igualdade de tratamento e oportunidades resultou em 33% de satisfação de alguns respondentes e 15,5% assinalaram muita insatisfação nesse mesmo quesito. Os demais critérios representados por ausência de preconceitos (cor, raça, religião, sexo), companheirismo do grupo de trabalho dentro da organização e companheirismo do grupo de trabalho fora da organização obtiveram os seguintes resultados satisfatórios respectivamente: 46,6%, 50,5%, 47,6%. Convém mencionar que o relacionamento respeitoso entre chefia e subordinado foi percebido satisfatoriamente por 52,4% e 27,2% dos respondentes.

A categoria direito e deveres apontou os respectivos resultados satisfatórios: cumprimento dos direitos trabalhistas pela organização 48,5%, direito à privacidade pessoal 62,1%, liberdade de expressão (diálogo) 53,4%, normas e rotinas: acesso para debate de normas gerais 52,4%.

Na categoria trabalho espaço total de vida o equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho e na vida pessoal teve 49,5% de satisfação dos respondentes. O tempo para o lazer com 46,6%, a estabilidade de horários 57,3% e a proteção contra transferências 47,6% resultaram satisfatoriamente a percepção dos participantes da pesquisa. Enquanto o tempo para a família resultou em 41,7% de satisfação e 18,4% de insatisfação dos pesquisados.

Por fim, a categoria relevância da vida social no trabalho, em que o critério imagem interna e externa da empresa: orgulho de fazer parte dela foi percebido satisfatoriamente por 44,7% dos pesquisados e com muita satisfação por 24,3%. A responsabilidade externa e a responsabilidade da empresa pelos serviços produzidos resultaram em satisfação por 44,7% e 43,7% dos pesquisados, todavia a responsabilidade interna foi percebida com 40,8% de satisfação e 17,5% de muita insatisfação dos bibliotecários respondentes.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS COLETADOS

Diante dos resultados acima analisados, verificou-se que a maioria dos bibliotecários participantes deste estudo são pertencentes ao gênero feminino (81,6%); intercalados, sobretudo na faixa etária entre 31 e 40 anos (43,7%); atuantes em instituição pública (62,1%). Quanto ao nível de instrução preponderante são especialistas (57,3%) e exercem cargo de chefia (53,4%). No que tange a renda estão intercalados em sua maioria nas faixas que recebem mais 2 salários e menos que 3 salários (22,3%) e renda maior 6 salários mínimos (23,3%). A maior parte está vinculada a organização por meio de contrato efetivo (50,5%), trabalham nos turnos manhã e tarde (61,2%), afirmaram que não exercem outra atividade com remuneração extra (83,5%) e em relação ao tempo de trabalho trabalha em até 5 anos na empresa (52,4%).

De modo mais específico a categoria compensação justa e adequada, formada por cinco critérios, revelou satisfação pelos três seguintes critérios: quantidade de equipamentos e materiais disponíveis, qualidade de equipamentos e materiais disponíveis e jornada de trabalho exaustiva. Por

outro lado, nos demais itens deste bloco como ambiente físico de trabalho seguro (periculosidade), ausência de insalubridade no local de trabalho apontaram resultados insatisfatórios.

Concernente à categoria condições de trabalho foram obtidos resultados significantes de insatisfação na maioria dos critérios. O critério salário pago pelas atividades desempenhadas dividiu a percepção dos bibliotecários, pois foi percebido com satisfação de 38,8%, bem como insatisfação por 35,9% dos respondentes. A equidade externa foi demonstrada como critério de satisfação por 37,9% dos bibliotecários. Em contrapartida, de forma insatisfatória foi destacado o plano de benefícios oferecido pela empresa 45,6%, assistência médica para funcionários 32%. O critério assistência médica para familiares resultou em muita insatisfação correspondendo a 31,1% dos bibliotecários entrevistados, tendo isso esse o maior percentual de insatisfação dos respondentes, bem como incidência no critério não se aplica.

A categoria uso e desenvolvimento de capacidades apontou resultados satisfatórios nos critérios autonomia na execução do trabalho, informações sobre o processo de trabalho e retorno de informação da chefia imediata sobre os resultados de seu trabalho, representados pelos seguintes resultados: 53,4%, 51,5% e 41,7%. Além disso, os respondentes demonstraram satisfação 49,5% e até mesmo muita satisfação 23,3% com a variedade das tarefas (complexidade).

Na categoria oportunidade de crescimento e segurança o critério possibilidade de crescimento na carreira foi apontado com 26,2% de satisfação e 16,5% de muita insatisfação dos respondentes. A segurança no emprego (estabilidade) resultou em 36,9% de satisfação dos respondentes, porém 39,8% se mostraram insatisfeitos com a perspectiva de avanço salarial. No que tange o crescimento de desenvolvimento pessoal e profissional 34% dos entrevistados demonstraram satisfação nesse critério.

Concernente a categoria integração social na organização, o critério igualdade de tratamento e oportunidades resultou em 33% de satisfação de alguns respondentes e 15,5% assinalaram muita insatisfação nesse mesmo quesito. Os demais critérios representados por ausência de preconceitos (cor, raça, religião, sexo), companheirismo do grupo de trabalho dentro da organização e companheirismo do grupo de trabalho fora da organização obtiveram os seguintes resultados satisfatórios respectivamente: 46,6%, 50,5%, 47,6%. Convém mencionar que o relacionamento respeitoso entre chefia e subordinado foi percebido satisfatoriamente por 52,4% e 27,2% dos respondentes.

A categoria direito e deveres apontou os respectivos resultados satisfatórios: cumprimento dos direitos trabalhistas pela organização 48,5%, direito à privacidade pessoal 62,1%, liberdade de expressão (diálogo) 53,4%, normas e rotinas: acesso para debate de normas gerais 52,4%.

Na categoria trabalho espaço total de vida o equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho e na vida pessoal teve 49,5% de satisfação dos respondentes. O tempo para o lazer com 46,6%, a estabilidade de horários 57,3% e a proteção contra transferências 47,6% resultaram satisfatoriamente a percepção dos participantes da pesquisa. Enquanto o tempo para a família resultou em 41,7% de satisfação e 18,4% de insatisfação dos pesquisados.

Por fim, a categoria relevância da vida social no trabalho, em que o critério imagem interna e externa da empresa: orgulho de fazer parte dela foi percebido satisfatoriamente por 44,7% dos pesquisados e com muita satisfação por 24,3%. A responsabilidade externa e a responsabilidade da empresa pelos serviços produzidos resultaram em satisfação por 44,7% e 43,7% dos pesquisados, todavia a responsabilidade interna foi percebida com 40,8% de satisfação e 17,5% de muita insatisfação dos bibliotecários respondentes.

Quanto à percepção dos respondentes acerca da qualidade de vida no trabalho, demonstrou-se como resultado satisfação na maior parte das categorias que fazem parte do modelo teórico de Walton. Portanto, as categorias que resultaram satisfação da maior parte de seus itens pelos bibliotecários foram: uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, direitos e deveres, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. Em contrapartida, as categorias compensação justa e adequada

e condições de trabalho evidenciaram-se de forma oposta, representando a insatisfação da maior parte dos respondentes. Convém ressaltar que todos os itens que compõem a categoria Condições de trabalho teve preponderância na insatisfação dos respondentes. Tais resultados estão em consonância com a literatura sobre o assunto, todavia, sugere-se, como agenda para novas pesquisas com este tema, verificar qualitativamente e de forma detalhada as razões desses resultados.

É importante registrar que foram analisados neste trabalho, sobretudo os maiores resultados de satisfação e insatisfação. Esta pesquisa pode servir de base para futuros trabalhos e contribuir para a melhoria da QVT e do desempenho organizacional, sobretudo na correção dos aspectos insatisfatórios do profissional de biblioteconomia.

ASSESSMENT OF THE LIBRARIANS' QUALITY OF LIFE AT WORK IN THE STATE OF CEARÁ

Abstract: *This article aimed to analyze the librarians' perception about their own quality of life at work, as well as profiling these professionals. From the theoretical point of view, the article focuses on Librarians' quality of life as following: its importance and benefits and the Walton's theoretical model. The choice of this model ran from their complexity compared to other models of quality of life at work. In the methodology, a structured questionnaire was applied using the Walton's proposed criteria and indicators. The covered population consists of 103 librarians, all registered in the Regional Council of Librarianship, in the state of Ceará. Descriptive statistics was processed with Microsoft Excel aid. It was evident that these professionals are satisfied in most of the categories identified in the Walton's theoretical model. In contrast, they showed dissatisfaction in fair and adequate compensation categories and working conditions. In the latter category evidenced in its entirety the Librarians' dissatisfaction.*

Keywords: Quality of life at work. Librarianship professional. Walton's Model. Librarians' Acting

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS BIBLIOTECÁRIOS DO CEARÁ. 2015. Disponível em: <<http://abcce.org.br/recomendacao-salarial/>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

CHAGAS, V. L. B. **Qualidade de vida no trabalho, fadiga psíquica e ergonomia na atividade do pessoal de apoio do sistema de bibliotecas da Universidade Federal do Paraná**. 1992. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-984PF2>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA. **CRB-3**. Disponível em: <<http://www.crb3.org.br/registro.php>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

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

FRANÇA JÚNIOR, N. R.; PILATTI, L. A. Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRDUÇÃO, 11., 2004, Bauru. **Anais...** Bauru: UNESP, 2004.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HARTIKAINEN, A. et al. Is Finland different? Quality of work among Finnish and European employees. **Research on Finnish Society**, v. 3, p. 29–41, 2010.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. F. **Organization development and change**. 3. ed. St. Paul: Minn, 1985.

KARPINSK, D.; STEFANO, S. R. Qualidade de vida no trabalho e satisfação um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. **Revista Eletrônica Lato Senso**, n. 1, 2008. Disponível em: <http://web03.unicentro.br/especializacao/revista/edicao3/sociais/CA_QualidadeTr.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2015.

LEVERING, R. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1986. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; ZAIMA, G. **Gestão de qualidade de vida no trabalho - GQVT: com ênfase em pessoas equipes e liderança**. Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

MATTAR, F.N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, L. C. **Qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários: um estudo dos profissionais de Goiânia-GO**. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/c5Na8A>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

OGATA, A. J. N. Qualidade de vida no trabalho como ferramenta de gestão nas organizações públicas. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 9., 2004, Madrid, España. **Anais...** Madrid: [s.n.], 2004.

PEDROSO, B.; PILLATTI, L. A. Motivação e trabalho: análise do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham. **Revista brasileira de qualidade de vida**, Ponta Grossa, PR. v. 1, n. 2, p. 08-15, jul./dez. 2009.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIEREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES, 2005. p. 85-104.

Biblionline, João Pessoa, v. 11, n. 2, p. 73 – 87, 2015

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. S. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **Revista de Administração**, v. 22, n. 1, jan./mar. 1987.

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

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK. Z. M. **Qualidade de Vida no Trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SASS, O. Sobre os conceitos de censo e amostragem em educação no Brasil. **Estatística e Sociedade**, Porto Alegre, n. 2, p. 128-141, nov. 2012.

SUCCESSO, E. P. B. **Relações interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Qualitymark, 2002.

TAVEIRA, I. M. R. Qualidade de Vida no Trabalho uma questão psicossocial? In: ENCONTRO NACIONAL DA ABRAPSO, 15., 2009. Maceió. **Anais...** Maceió: ABRAPSO, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para Trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, jan./abr. 2001.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

VIEIRA, D. F. V. B. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino**. 1993. Porto Alegre: UFRGS/PPGA, 1993. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1993.

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

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**. v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.