

MODELO DE INDICADORES DA ABORDAGEM BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL: ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO BPSO-96

LUCAS CHARÃO BRITO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
adm.lucascharao@hotmail.com

SANDRA LEONARA OBREGON

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
sandraobregon12@gmail.com

ADRIANA PORTO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
adrianaportoadm@gmail.com

MÁRCIA ZAMPIERI GROHMANN

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
marciazg@ufsm.br

Introdução

A abordagem biopsicossocial de avaliação da QVT compreende o indivíduo como parte do todo, abrangendo suas potencialidades, os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, aspectos esses que contribuem para a concepção integral da condição humana. A partir da abordagem biopsicossocial identifica-se que um indivíduo, antes de tudo, é dotado de valores e advindo de um contexto singular que o constitui como um ser humano, ou seja, um ser social (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Adaptar e validar a escala de Abordagem Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) para aplicação em profissionais de organizações públicas e privadas de Santa Cruz do Sul/RS

Fundamentação Teórica

De acordo com Limongi-França (2015), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser considerada um conjunto de escolhas de bem-estar individualizado que buscam equilíbrio (dinâmico e equitativo) das diversas necessidades do ser humano, nos aspectos, biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais.

Metodologia

Abordagem quantitativa e descritiva, utilizando o método de levantamento (survey) com uma amostra inicial de 571 trabalhadores de instituições públicas e privadas do município de Santa Cruz do Sul/RS.

Análise dos Resultados

Comprova-se a validade de construto do modelo e destaca-se que embora todas as correlações tenham dado significativas, os construtos Ambiente Organizacional e Ambiente Biológico apresentaram correlação com valor acima do limite estipulado, ou seja, infere-se que estes dois construtos são percebidos como muito similares e, portanto, é um aspecto preocupante do modelo analisado que necessita de uma revisão deste modelo fazendo com que estes dois construtos sejam unidos ou reconstruídas suas variáveis.

Conclusão

Todas as dimensões do modelo permaneceram, sendo que seis itens mensuram a dimensão ambiente organizacional, três o ambiente biológico, quatro o ambiente psicológico e cinco o ambiente social. Assim, tal modelo apresenta validade convergente, com cargas fatoriais acima de 0,60 e confiabilidade dos construtos, com valores dos Alphas de Cronbach superiores a 0,60.

Referências Bibliográficas

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1. ed. v. 1. 267 p. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MODELO DE INDICADORES DA ABORDAGEM BIOPSIKOSSOCIAL E ORGANIZACIONAL: ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO BPSO-96

1 INTRODUÇÃO

Necessidades físicas, emocionais e sociais passaram a ser, gradativamente, avaliadas e incorporadas nos processos de gestão adotados pelas organizações. No entanto, se não por questões humanitárias, seguramente com vistas à lucratividade. Afinal, implicações relacionadas ao estresse são muito onerosas, o que justifica a importância no investimento em programas que melhorem as condições e no bem-estar do trabalhador (MASLACH e LEITER, 1999).

Considerando que o trabalho representa o principal foco na vida de muitas pessoas, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) adquire relevância à medida que o mercado de trabalho se apresenta instável e inseguro (COHEN, 2003; LEE; CARSWELL e ALLEN, 2000; LEITE, 2008; TEIXEIRA *et al.*, 2013). Contudo, o que se observa na maioria das organizações são ações aleatórias, paliativas ou reativas às exigências de responsabilidade civil e criminal. Diante disso, integrar aspectos da Saúde Ocupacional e de QVT representa ainda hoje um desafio político, social e organizacional essencialmente sistêmico pela ausência de valores, metas e estratégias, que por sua vez, engessa os setores de promoção à saúde e segurança ocupacional de grande parte de organizações públicas e privadas no cenário nacional e internacional (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Diversos estudiosos (WALTON, 1973; NADLER e LAWLER, 1983; LIMONGI-FRANÇA, 1996; FERNANDES, 1996; MACEDO e MATOS, 2007; OLIVEIRA *et al.*, 2010; MARANHÃO, 2013; PINTO; BOAS e PEREIRA, 2013) preocupam-se com a evolução dos conceitos da QVT, pois neles estão compreendidos aspectos como remuneração, humanização do trabalho, autocontrole e autonomia, bem como o desenvolvimento humano, através de ações que favoreçam o progresso profissional e pessoal, o que contribuiu para a criação de várias abordagens sobre o tema. Abordagens que tem como objetivo proporcionar o bem-estar pessoal e organizacional, atrelado à efetividade do desempenho organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Desta forma, a abordagem Biopsicossocial de QVT originou-se a partir da Medicina Psicossomática que propõe uma visão integrada do ser humano. Frente a essa realidade, Limongi-França (1996) criou e desenvolveu o modelo BPSO-96 para análise dos critérios da abordagem biopsicossocial. O instrumento conceitual foi inspirado e apoiado a partir de estudos da Organização Mundial da Saúde, Comportamento no Trabalho, Ergonomia, Gestão Organizacional e no Indicador de Desenvolvimento Humano e Social – IDS – IDH (OLIVEIRA *et al.*, 2010). Assim, a visão sistêmica do ser humano é o eixo central utilizado para o conceito do modelo biopsicossocial de QVT.

A abordagem biopsicossocial de avaliação da QVT compreende o indivíduo como parte do todo, abrangendo suas potencialidades, os aspectos *biológicos*, *psicológicos*, *sociais* e *organizacionais*, aspectos esses que contribuem para a concepção integral da condição humana. A partir da abordagem biopsicossocial identifica-se que um indivíduo, antes de tudo, é dotado de valores e advindo de um contexto singular que o constitui como um ser humano, ou seja, um ser social (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Assim, o presente estudo teve como objetivo adaptar e validar a escala de Abordagem Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) para aplicação em profissionais de organizações públicas e privadas de Santa Cruz do Sul/RS. No intuito de atender o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos: Identificar o perfil sócio-demográfico e sócio-profissional dos profissionais pesquisados; Identificar a percepção dos profissionais

pesquisados acerca da satisfação com os indicadores da abordagem biopsicossocial de QVT; Aplicar a análise fatorial exploratória e confirmatória para adaptação do modelo BPSO-96.

2 ABORDAGEM BIOPSIKOSSOCIAL E ORGANIZACIONAL (BPSO) DE QVT

De acordo com Limongi-França (2015), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser considerada um conjunto de escolhas de bem-estar individualizado que buscam equilíbrio (dinâmico e equitativo) das diversas necessidades do ser humano, nos aspectos, biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Emerge assim, neste contexto, a abordagem biopsicossocial que originou-se da Medicina Psicossomática ao propor uma visão integralizada do ser humano. Este enfoque, opera sob a ótica de que todo indivíduo é um complexo-psicossomático composto de potencialidades *biológicas*, *psicológicas* e *sociais* que atuam concomitantemente nas condições de vida. (LIMONGI-FRANÇA, 1996; SAMPAIO e LUZ 2009; LIMONGI-FRANÇA, 2015; CONSTANTINO *et al*, 2012).

Nessa visão, Limongi-França (1996) aponta que o nível *biológico* contempla características físicas herdadas no nascimento e adquiridas ao longo da vida, bem como o metabolismo (alimentação e atividade físicos), ergonomia, resistências e vulnerabilidades dos seres humanos. Já o nível *psicológico* leva em consideração emoções, processos afetivos e de raciocínio (consciente e inconsciente). Aspectos estes que contribuem para a formação da personalidade e interferem diretamente no estilo cognitivo. Paralelamente, o nível *social* incorpora um conjunto de valores e crenças compartilhadas, suporte e acesso a condições sociais e econômicas, grupos de convivência e afinidades, nas relações familiares, no trabalho e no ambiente em que se vive associado ao papel que cada indivíduo desempenha na sociedade (LIMONGI-FRANÇA, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2015).

Diante deste contexto, Limongi-França (1996) desenvolveu e validou em sua Tese de doutorado a abordagem denominada “Biopsicossocial e Organizacional (BPSO)” de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A inspiração conceitual baseou-se nos critérios de Walton e nos estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS), que em 1996 atribuiu a definição de saúde como pleno bem-estar biológico, psicológico e social e não apenas a ausência de doença (SCHIRRMESTER e LIMONGI-FRANÇA, 2015). Buscando integrar os conceitos e relacioná-los, Limongi-França (1996) incorporou ao seu modelo de análise fundamentado na abordagem biopsicossocial, o domínio **organizacional**. Este domínio é estabelecido como elemento especificador e identificador das demandas de QVT (SCHIRRMESTER e LIMONGI, 2015).

Vale ainda mencionar, que a dimensão organizacional abrange a cultura, missão, valores, tecnologia, padrões de competitividade, segmento em que a organização atua e na carga física, intelectual e emocional que são requeridas para cada atividade laboral. Dando suporte a atitudes éticas associadas às exigências da condição humana e norteando padrões de comportamento. Em síntese, engloba desde o conceito de trabalho em si até a satisfação e relacionamento no dia-a-dia (LIMONGI-FRANÇA, 2015).

O pressuposto desse modelo considera que as quatro dimensões possuem contínua interação e interdependência vivenciadas e desencadeadas simultaneamente. Com processos intrínsecos e extrínsecos, constantemente as dimensões mobilizam-se. Entretanto, processos tensivos podem afetar apenas uma das dimensões (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2012). Logo, o conjunto de elementos que compõe o modelo BPSO englobam a visão de pessoa no trabalho integralmente conforme a Figura 1.

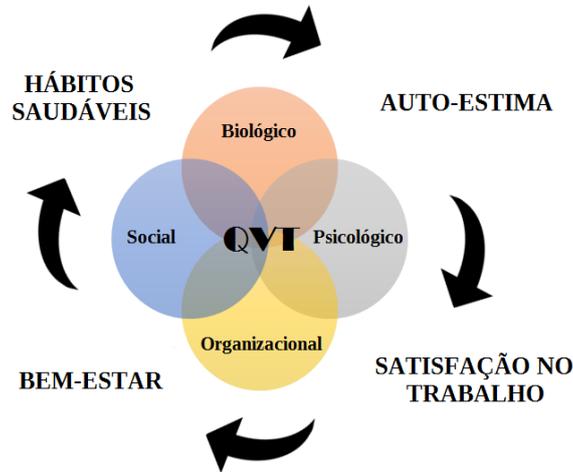


Figura 1 – O modelo conceitual QVT: Dinâmica da Visão de Pessoa e Trabalho
 Fonte: Limongi-França (2009)

Destaca-se a partir da Figura 1, que o enfoque sistemático da visão BPSO, no ambiente de trabalho, visa compreender o ser humano integralmente, revelando condições de vida e marcas das experiências vivenciadas e desejadas. Nesse sentido, a estrutura organizacional deve permitir e oferecer sistemas de compensação justo e adequado, crescimento de carreira, estimulação da criatividade, participação nas decisões, *feedback* sobre o desempenho, entre outros (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Diante desta perspectiva, Limongi-França (2009) destaca três aspectos fundamentais que devem compor o conceito biopsicossocial de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, sendo: i) autoestima; ii) percepção de equilíbrio; e, iii) bem-estar e hábitos saudáveis.

O Quadro 1, tem como base critérios e focos desenvolvidos pela autora utilizando-se da visão biopsicossocial. Partindo de uma visão integral, Limongi-França (2009) destaca que a abordagem BPSO está associada com a ética e a promoção da condição humana atendendo demandas relativas a:

Prioridades	Demandas
Primeiro	Identificar, eliminar, neutralizar e controlar os riscos ocupacionais notáveis no ambiente físico;
Segundo	Definir padrões de relações de trabalho;
Terceiro	Avaliar e compreender a carga física e mental necessária para cada atividade;
Quarto	Orientar e esclarecer sobre as implicações ideológicas e políticas;
Quinto	Qualificar a dinâmica da liderança organizacional e do poder formal e informal;
Sexto	Conscientizar sobre o sentido e significado do trabalho em si;
Sétimo	Valorizar a satisfação e o relacionamento interpessoal no dia-a-dia.

Quadro 1: Demandas associadas à ética e promoção da condição humana
 Fonte: Adaptado de Limongi-França (2009)

Limongi-França (2007, p. 269) destaca que “indicadores são ferramentas de planejamento e decisão que permitem clareza de critérios, objetividade de avaliação, facilidade de levantamento de informações, visibilidade de dados, efeitos de determinadas ações”. Desta forma, a partir dos indicadores BPSO-96 para a promoção da saúde em QVT, a ideia da autora é proporcionar maior capacidade operacional, gerencial e estratégica para as questões que cernem a QVT. A consolidação destes indicadores podem gerar amadurecimento conceitual e metodológico à gestão de pessoas com o mesmo grau de relevância de outras áreas organizacionais. Logo, a necessidade e importância de descrever e

localizar aspectos que consintam registro, avaliações e comparações no desenvolvimento de um método de análise apoiado em indicadores (LIMONGI-FRANÇA, 2007)

Diante desta perspectiva, nas organizações, os indicadores BPSO – biológico, psicológico, social e organizacional – interagem e modelam as relações de trabalho onde, segundo Limongi-França (2007), vários indicadores empresariais podem ser encontrados, conforme apresentado no Quadro 2.

CRITÉRIOS	FOCO
Biológico	Hábitos Saudáveis como Alimentação e Atividade Física, Semana Interna de Prevenção de Acidentes, Controle de Riscos Ergonômicos – PPRA, Ambulatório Médico, Ginástica Laboral, Refeições, Saúde, Comissão – CIPA
Psicológico	Recrutamento e Seleção, Avaliação de Desempenho, Relacionamento com Colegas e Chefia – Clima Organizacional, Oportunidades de Carreira, Salário, Vida Pessoal.
Social	Convênios, Tempo Livre – Lazer, Cesta Básica, Previdência Pública e Privada, Cursos.
Organizacional	Imagem Corporativa, Treinamento e Desenvolvimento, Inovação e Tecnologia, Ergonomia; Natureza da Atividade; Comitês de Decisão, Ausência de Burocracia, Políticas e Rotinas de Recursos Humanos;

Quadro 2: Indicadores empresariais da Abordagem Biopsicossocial

Fonte: Adaptado de Limongi-França (2007) e Shirmmeister e Limongi-França (2015).

Estes indicadores podem ser operacionalizados na construção de políticas e práticas de G-QVT. Sendo que, em síntese, o BPSO-96 apoia-se em indicadores visando avaliar a relação entre o esforço gerencial e a satisfação profissional (LIMONGI-FRANÇA, 1996; FRANÇA Jr. e PILATTI, 2004). Limongi-França (1996, p. 151) define o esforço “como as atividades, eventos e diagnósticos que são denominados ações e programas desenvolvidos pela empresa”. E, o conceito de satisfação pode ser empregado como o estado de composição afetiva e cognitiva do profissional em relação às suas experiências no ambiente de trabalho. Estas avaliações apresentam funções psicológicas de suma importância na estruturação de modelos mentais, conclusões, resolução de problemas, estabelecimento de outras atitudes e na conduta de comportamentos e atitudes (WHITMAN; ROOY e VISWESVARAN, 2010).

O modelo de Limongi-França (1996) é fundamentado de variáveis dependentes e independentes. De acordo com Stefano *et al.*, (2006), as variáveis dependentes e independentes possuem focos idênticos. Contudo, o que as diferencia é o processo, pois enquanto a dependente é baseada nas necessidades dos profissionais, a independente foca a gestão organizacional (Quadro3).

FATOR DE SATISFAÇÃO PESSOAL	DESCRIÇÃO	INDICADOR	QUEM UTILIZA
Organizacional	Satisfação percebida com relação à política organizacional: o que a empresa faz e se reflete no funcionário.	- Imagem da empresa; - Valorização do produto; - Qualidade das informações geradas para a comunicação interna.	- Níveis: Direção Gerência Operação
Social	Satisfação percebida quanto ao suporte social de benefícios legais e espontâneos.	- Envolvimento da família - Assistência à educação formal; - Realização de esportes.	- Níveis: Direção Gerência Operação
Psicológica	Satisfação percebida quanto ao atendimento das necessidades individuais de reconhecimento, autoestima e desenvolvimento.	- Critérios de recrutamento/seleção - Avaliação de desempenho/carreira; - Camaradagem; - Vida pessoal preservada.	- Níveis: Direção Gerência Operação
	Satisfação percebida quanto	- Índices de acidentes de	- Níveis:

Biológica	aos programas e serviços que garantem bem-estar físico ou recuperação de doenças e promoção da saúde.	trabalho; - Conscientização, saúde e segurança; - Conforto físico/insalubridade; - Alimentação - Hábitos saudáveis.	Direção Gerência Operação
------------------	---	---	---------------------------------

Quadro 3:- Variáveis dependentes: grau de satisfação dos empregados

Fonte: Limongi-França e Zaima (2002, p. 410)

Verifica-se que a satisfação dos profissionais está relacionada aos indicadores dependentes. Esta relação refere-se ao grau de satisfação quanto à competência da gestão organizacional em adequar seus processos e práticas às necessidades e expectativas dos seus profissionais (FRANÇA Jr. e PILLATI, 2004). Ainda em relação a variável dependente, Limongi-França e Zamaia (2002, p. 410) destacam que “um estilo de liderança que possa gerenciar esses indicadores BPSO estará preparando um terreno fértil para o crescimento e o desenvolvimento de uma equipe de alta performance”. Desta forma, devem ser utilizadas estratégias de G-QVT em todos os níveis (direção, gerência e operação) visando atender as demandas e necessidades profissionais com foco no gerenciamento da satisfação percebida quanto aos aspectos biopsicossociais.

De acordo com França Jr. e Pillati (2004), as variáveis independentes foram definidas do conceito de QVT em relação às ações e práticas organizacionais quanto a: campanhas, gestão, controle de resultados, programas e levantamentos (Quadro 4).

ÁREA DE ESFORÇO GERENCIAL	DESCRIÇÃO	INDICADORES BPSO-96	SETORES QUE DESENVOLVEM
Organizacional	Ações que valorizam imagem, estrutura, produto e relacionamento da empresa com os empregados.	- Endomarketing; - Comitês executivos e decisórios; - Comunicação intensa;	- Imagem externa; - Diretorias executivas; - Marketing; - Gestão de pessoas e/ou recursos humanos.
Social	Ações que oferecem benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criam oportunidades de lazer e cultura.	- Direitos legais; - Atividades associativas e esportivas; - Eventos de turismo e cultura; - Atendimento a família.	- Serviço social; - Grêmios esportivos; - Fundações específicas; - Gestão de pessoas e/ou recursos humanos.
Psicológica	Ações que promovem a auto-estima e o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais.	- Processo de seleção e avaliação do desempenho; - Carreira; - Remuneração; - Programas participativos.	- Recrutamento e seleção; - Treinamento de pessoal; - Cargos e salários; - Relações industriais.
Biológica	Ações que promovem a saúde, que controlam os riscos ambientais e atendem às necessidades físicas.	- Mapa de riscos; - SIPAT*; - Serviço médico interno contratado; - Melhorias ergonômicas; - Tratamentos específicos.	- Higiene, segurança e saúde do trabalho; - Ambulatório; - Nutrição; - Relações industriais e/ou recursos humanos.

* SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes

Quadro 4 - Variáveis independentes: ações específicas da empresa

Fonte: Limongi-França e Zamaia (2002, p. 409)

Verificam-se a partir do Quadro 4, que as organizações devem direcionar os seus esforços de forma sistemática visando suprir todas as demandas gerenciais (organizacional, social, psicológico e biológico). Logo, esta variável tem como foco desenvolver, oferecer e promover ações voltadas aos indicadores do BPSO-96 integralmente. De acordo com Santana

et al. (2010, p. 4), na abordagem biopsicossocial e organizacional “o entendimento de QVT vai além dos aspectos legislativos ou de planos de benefícios. Relaciona-se com a experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, refletindo sobre o seu bem-estar”.

Afonso (2011) refere-se ao estado pessoal de QVT na abordagem biopsicossocial como a condição experimentada por um profissional a partir da avaliação e comparação cognitiva entre a sua posição atual e o padrão almejado no trabalho. Esta avaliação leva em conta o agregado de escolhas de comportamentos, objetivo, estímulos do ambiente que este profissional vivenciou até um determinado momento no tempo, bem como suas expectativas de resultados futuros. Desta forma, o profissional fará uma avaliação entre a distância perceptiva entre seu atual e o desejado, sendo que quanto maior essa distância pior será sua satisfação com os aspectos de QVT. O estado desejado será baseado nas metas, valores, preocupações, expectativas e experiências referentes ao trabalho.

A sucessão de comportamentos, escolhas e estímulos que o indivíduo tem no decorrer da vida implicará em algum momento em equilíbrio ou desequilíbrio com diferentes resultados em cada uma das dimensões – biológica, psicológica, social e organizacional - da vida (LIMONGI-FRANÇA, 2009). No entanto, Martel e Dupuis (2006) pontuam que somente o estado pessoal de equilíbrio ou desequilíbrio não determina a qualidade de vida, sendo também necessário considerar o processo como um todo, ou seja, sua subjetividade.

Como elemento de gestão organizacional, a abordagem biopsicossocial de QVT dá consistência e legitimidade para o desenvolvimento sustentável do trabalho, com credibilidade social e comunitária, integração psicossocial, capacitação, realização e no mapeamento de necessidades e expectativas através do contrato psicológico (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

A partir da avaliação da abordagem Biopsicossocial pode-se identificar que um indivíduo, antes de tudo, é dotado de valores e advindo de um contexto singular que o constitui como um ser humano, ou seja, um ser social (LIMONGI-FRANÇA, 2007). Há, no entanto que observar que a falta ou negligência de atenção nos programas de QVT podem ocasionar a insatisfação profissional, stress e até a Síndrome de *Burnout* (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2012; XAVIER; RIOS e FRANÇA-BOTELHO, 2013; PAIVA *et al.*, 2013).

3 MÉTODO

Com o objetivo de adaptar a escala de Abordagem Biopsicossocial BPSO-96 foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa, descritiva quanto aos objetivos utilizando o método de levantamento (*survey*) com uma amostra inicial de 571 trabalhadores de instituições públicas e privadas do município de Santa Cruz do Sul/RS.

Para melhor adequar-se aos objetivos propostos, na fase exploratória, foi realizada a construção e adaptação de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional (BPSO-96) que Limongi-França (1996) desenvolveu e validou em sua Tese de doutorado (*Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço gerencial e satisfação dos empregados em empresas com ISO 9000*). O protocolo BPSO-96 é validado na cultura brasileira e tem abrangência de indicadores. No entanto, foi realizada adaptação e construção de um novo instrument, pois este estudo tem como objetivo analisar a abordagem biopsicossocial em organizações públicas e privadas de diferentes portes e setores.

O mapeamento inicial para a construção do instrumento de pesquisa se deu a partir de análise bibliográfica dos principais estudos e metodologias brasileiras de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que utilizaram a abordagem teórica BPSO como base. Seguidamente, foi

realizado grupo focal com especialistas (2 doutores em administração/gestão de pessoas; 1 doutores em engenharia de produção; e, 2 psicólogos organizacionais).

Após a construção do instrumento, a coleta de dados foi realizada através de questionário composto exclusivamente por 24 questões com escala likert de 1 (muito insatisfeito) a 5 (muito satisfeito). Para que a adaptação de um modelo ocorra, através da Análise Fatorial Confirmatória, antes é necessária uma análise preliminar dos dados, através de análise fatorial exploratória e avaliação da confiabilidade e validade das escalas (HAIR JR. *et al.*, 2005). Porém, conforme destacam Anderson, Gerbing & Hunter (1987), para que haja maior robustez e consistência à avaliação do instrumento, o banco de dados deve ser dividido em dois. Assim, de forma randômica, a amostra desta pesquisa foi dividida em duas partes: a primeira (N=285) foi utilizada para a análise fatorial exploratória e a segunda (N=286) para a análise fatorial confirmatória. Testes de diferença de médias demonstraram que não há diferenças significativas nos resultados das duas amostras.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Perfil dos Respondentes

Observa-se que a amostra foi composta por 571 profissionais de organizações públicas e privadas do município de Santa Cruz do Sul no estado do Rio Grande do Sul. Na Tabela 1, apresenta-se o perfil sócio-demográfico dos participantes:

VARIÁVEIS	CATEGORIAS	PERCENTUAIS (N = 575)
Gênero	Masculino	38,78%
	Feminino	61,22%
Faixa Etária	16 a 25 anos	40,87%
	26 a 35 anos	41,49%
	36 a 45 anos	10,78%
	46 anos em diante	6,96%
Escolaridade	Ensino Fundamental	1,57%
	Ensino Médio	29,22%
	Ensino Superior	69,22%
Estado Civil	Solteiro (a)	38,09%
	Casado (a)	57,74%
	Separo (a)	4,17%

Tabela 1 - Caracterização geral do perfil-demográfico dos profissionais da amostra

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 1 verifica-se que 61,22% dos respondentes são do gênero feminino, 41,49% encontram-se na faixa etária entre 26 e 35 anos, 69,22% possuem ensino superior e 57,74% são casados, percentuais estes que representam o maior número de pesquisados por variável.

4.2 Análise Fatorial Exploratória

Nesta etapa, foi utilizada a técnica de análise fatorial com critério de extração fixo aplicada à primeira metade da amostra (N=285). A mensuração da adequação da aplicação da análise fatorial para um determinado conjunto de dados ocorre através de dois testes:

esfericidade de Bartlett e Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). O primeiro teste visa identificar se a correlação entre as variáveis é significativa, a ponto de apenas alguns fatores poderem representar grande parte da variabilidade dos dados. Caso esse nível de significância seja próximo de zero, então, a aplicação da análise fatorial é adequada. O segundo teste (KMO) busca identificar se a correlação entre cada par de variáveis pode ser explicada pelas outras variáveis que formam o constructo. Valores iguais ou menores do que 0,5 indicam que a análise fatorial é insatisfatória (PESTANA & GAGEIRO, 2008).

Neste estudo, todos os valores obtidos são considerados adequados, cumprindo os requisitos expostos anteriormente. A dimensão Ambiente Organizacional obteve valor de KMO de 0,888 e Bartlett de 1706,643 (sig. 0,000); a dimensão Ambiente Biológico obteve valor de KMO de 0,647 e Bartlett de 261,872 (sig. 0,000); a dimensão Ambiente Psicológico obteve valor de KMO de 0,820 e Bartlett de 1029,724 (sig. 0,000); e a dimensão Ambiente Social obteve valor de KMO de 0,816 e Bartlett de 1042,157 (sig. 0,000).

Não houve variável excluída por motivo de cargas fatorial inferior a 0,50. As variáveis com comunalidades inferiores a 0,50 foram retiradas do modelo, através do método dos componentes principais. A dimensão Ambiente Organizacional não perdeu variável. Na dimensão Ambiente Biológico a variável AB2 (Condições da estrutura física) foi excluída por ter comunalidade de 0,328 e a variável AB5 (Jornada de Trabalho) por ter comunalidade de 0,415, na dimensão Ambiente Social foi excluída a variável AS4 (Ajuda de custo para cursos externos) com comunalidade de 0,408 e, por fim, na dimensão Ambiente Psicológico foram excluídas as variáveis AP3 (Relacionamento Interpessoal) com comunalidade de 0,366, AP6 (Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais) com comunalidade de 0,494 e AP7 (Autonomia/Liberdade para desenvolver o próprio trabalho) com comunalidade de 0,488.

Outro critério importante para a adequação dos fatores da análise fatorial exploratória é que o grau de variância explicada deve ser superior a 60%, conforme Hair Jr. *et al.* (2009). As quatro dimensões do modelo cumpriram tal requisito com os resultados de: ambiente organizacional - 64,069%; ambiente biológico – 60,237%; ambiente psicológico – 70,359%; e ambiente social – 59,984%.

Como pode ser verificado na Tabela 2, todas as variáveis do modelo cumpriram os critérios de cargas e comunalidades superiores a 0,50. Na dimensão Ambiente Organizacional, as cargas variaram entre 0,762 (AO5) e 0,814 (AO2 e AO3) e as comunalidades entre 0,580 (AO5) e 0,663 (AO3). Na dimensão Ambiente Biológico, as cargas variaram entre 0,718 (AB1) e 0,806 (AB4) e as comunalidades entre 0,515 (AB1) e 0,649 (AB4). Na dimensão Ambiente Psicológico, as cargas variaram entre 0,777 (AP5) e 0,861 (AP4) e as comunalidades entre 0,603 (AP5) e 0,741 (AP4). Por fim, na dimensão Ambiente Social, as cargas variaram entre 0,716 (AS3) e 0,852 (AS5) e as comunalidades entre 0,513 (AS3) e 0,725 (AS5).

Item	Carga	Comunalidades
Ambiente Organizacional		
AO 1 - Imagem da Organização	0,812	0,660
AO 2 - Oportunidades de Treinamento e Desenvolvimento de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes	0,814	0,662
AO 3 – Tecnologias, Modernização e Melhorias nos Processos de Trabalho	0,814	0,663
AO 4 – A organização permite opiniões e auxílio na tomada de decisão	0,803	0,645
AO 5 – Agilidade e eficácia nos processos administrativos (ausência de burocracia)	0,762	0,580
AO 6 – Respeito à diversidade e valorização da	0,796	0,634

organização com os funcionários		
Ambiente Biológico		
AB 7 – Equipamentos disponíveis para o desenvolvimento do trabalho	0,718	0,515
AB 8 – Alimentação (Serviços de refeitório e bar, vale-refeição...)	0,802	0,643
AB 9 – Serviços de Assistência médica e apoio nos gastos com saúde	0,806	0,649
Ambiente Psicológico		
AP 10 - Critérios de Recrutamento, seleção e promoção de funcionários	0,857	0,735
AP 11 - Formas de avaliações do seu desempenho no trabalho	0,858	0,736
AP 12 – Oportunidades de crescimento profissional/carreira	0,861	0,741
AP 13 – Salário (remuneração) justa e adequada	0,777	0,603
Ambiente Social		
AS 14 - Condições de lazer e descanso/relaxamento no local de trabalho	0,726	0,527
AS 15 - A organização respeita os direitos trabalhistas (salário, férias, carga horária e etc.)	0,796	0,634
AS 16 - Ambiente Social da Empresa (Bem-estar, Qualidade de Vida, Comunicação interna, Liderança)	0,716	0,513
AS 17 - Forma como superiores tratam os funcionários (respeito, confiança, exemplo, ética e etc)	0,852	0,725
	0,768	0,590

Tabela 2: Análise Fatorial Exploratória

Fonte: Pesquisa

Por fim, para avaliar a confiabilidade da escala, ou seja, a consistência interna entre os múltiplos indicadores de um construto, adotou-se o cálculo do coeficiente Alpha de Cronbach para cada uma das quatro dimensões encontradas (fatores). Os dados demonstraram os seguintes valores: ambiente organizacional - Alpha Cronbach= 0,887; ambiente biológico - Alpha Cronbach = 0,668; ambiente psicológico – Alpha de Cronbach= 0,858; e ambiente social– Alpha Cronbach = 0,813. Estes índices são considerados satisfatórios, pois segundo Malhotra (2011) aceitam-se resultados acima de 0,60. Assim, conclui-se que o instrumento possui uma consistência interna satisfatória.

Assim, ao final da etapa da análise fatorial exploratória foi gerado um modelo hipotético que será testado com a análise fatorial confirmatória. Dos 24 itens do modelo original restaram 18, sendo que seis mensuram a dimensão ambiente organizacional, três o ambiente biológico, quatro o ambiente psicológico e cinco o ambiente social.

Tal modelo apresenta validade convergente, com cargas fatoriais acima de 0,60 e confiabilidade dos construtos, com valores dos Alphas de Cronbach superiores a 0,60. Desta forma, com o cumprimento destes dois critérios, comprova-se a validade de construto do modelo.

4.3 Análise Fatorial Confirmatória

A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) compreende uma série de procedimentos. Nesta etapa foi utilizada a segunda parte da amostra, comporta por 286 respondentes. A AFC necessita do cumprimento de alguns parâmetros estatístico e para testa-los foram realizados análises de valores discrepantes e teste de normalidade.

Os casos extremos foram comprovados por intermédio da análise do diagrama em caixa que não apresentou valor discrepante situado a 1,5 ou mais desvios quartílicos (distância de *mahalanobis*) do quartil superior ou inferior.

Para a comprovação da normalidade foi realizado o teste Kolmogorov-Smirnov (KS) que obteve níveis de significância de 0,000 para três variáveis, demonstrando que a algumas distribuições não seguiam a normalidade. A falta de normalidade pode prejudicar o ajuste do modelo, porém como grande parte das variáveis apresentaram normalidade, optou-se por continuar com a validação do modelo.

A AFC foi realizada com a máxima verossimilhança para a estimação dos parâmetros e o teste de ajuste do modelo foi analisado através dos seguintes itens: estatística qui-quadrado (χ^2), qui-quadrado/graus de liberdade (χ^2/gl) *root mean square residual* (RMR), *root mean square error of approximation* (RMSEA), *goodness off it index* (GFI), *comparative fit indez* (CFI), *normed fit index* (NFI) e *non normed fit index* (NNFI).

O modelo inicial apresentou χ^2 (qui-quadrado) de 671,68, significativo a 0,000; χ^2/gl foi de 5,207 (com 129 graus de liberdade), RMSEA de 0,086, RMR de 0,077, GFI de 0,887, CFI de 0,911; NFI de 0,892, RFI de 0,872, IFI de 0,911 e TLI de 0,894.

Ao comparar-se estes valores com os valores de referência propostos pela literatura (HAIR JR. *et al.*, 2005), constatou-se que o χ^2/gl não estava no intervalo de 2 a 5 e os índices GFI, NFI, RFI e TLI não apresentavam valores superiores a 0,90 e o RMSEA não era inferior a 0,80. Por tal motivo, buscou-se um refinamento do modelo.

Analisando-se os resultados dos *outputs* fornecidos pelo *software* Amos, identificou-se que a variável AS1 (Benefícios e convênios) apresentava forte correlação com a variável AB4 (Serviços de assistência médica e apoio nos gastos com a saúde), AS6 (Forma como superiores tratam os funcionários) e AS3 (A organização respeita os direitos trabalhistas), ou seja, não estava sendo claramente interpretada pelos respondentes. Desta forma, optou-se pela extração da variável o que gerou uma melhoria considerável ao modelo (Figura 2)

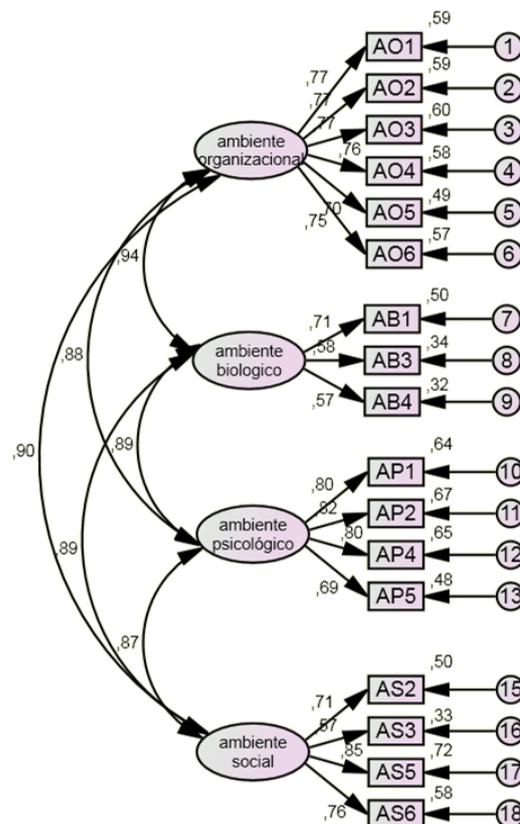


Figura 2 – Resultado da Análise Fatorial Confirmatória
Fonte: Elaborado pelos autores

O Modelo Final, apresentou índices de ajuste condizentes com a literatura, valor do χ^2 (qui-quadrado) de 425,584, significativo a 0,000; χ^2 /gl (qui-quadrado normalizado) foi de 3,766 (com 113 graus de liberdade), estando agora no intervalo ideal de 2 a 5.

O RMSEA (*root mean square error of approximation*) encontra-se abaixo do limite máximo de 0,08, com valor de 0,70, o que indica que o modelo se ajusta a uma população e não só a amostra usada para a estimação (HAIR JR. *et al.*, 2009). O RMR manteve-se abaixo do limite sugerido de 0,80, apresentando agora valor de 0,059.

Os demais índices de ajuste do modelo, que necessitam de valores superiores a 0,90, atingiram suas metas com GFI de 0,916, CFI de 0,944, NFI de 0,936, RFI de 0,910, IFI de 0,944 e TLI de 0,933. Assim, em termos de índices de ajuste, pode-se afirmar que o ajuste global do modelo foi muito bom.

Os resultados apontam que o modelo é identificado, ou seja, capaz de gerar estimativas únicas. O fato de não haver variâncias-erro negativas, coeficientes padronizados com valores acima de 1,00 e erros padronizados muito grandes, apontam que o modelo não apresenta estimativas discrepantes.

Prosseguindo com a validação do modelo, são apresentadas as análises de unidimensionalidade, validade convergente, confiabilidade composta dos construtos, variância explicada e validade discriminante.

A unidimensionalidade das variáveis é identificada por meio da matriz de resíduos normalizados (erros) que, com a significância de 0,05 adotada, no máximo 5% dos dados pode estar fora do intervalo -2,58 a 2,58. Os dados da pesquisa (Tabela 3) apontam que há unidimensionalidade, visto que o maior erro encontrado foi de 0,081 para a variável AB4.

Item	Carga	Carga Std	Erro	T-Valor	Sig
AO 1 - Imagem da Organização	1,000	0,769	0,050	18,961	***
AO 2 - Oportunidades de Treinamento e Desenvolvimento de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes	1,123	0,771	0,058	19,442	***
AO 3 – Tecnologias, Modernização e Melhorias nos Processos de Trabalho	1,030	0,774	0,053	19,365	***
AO 4 – A organização permite opiniões e auxílio na tomada de decisão	1,065	0,759	0,056	18,957	***
AO 5 – Agilidade e eficácia nos processos administrativos (ausência de burocracia)	0,982	0,697	0,057	17,158	***
AO 6 – Respeito à diversidade e valorização da organização com os funcionários	1,057	0,755	0,056	18,963	***
AB 7 – Equipamentos disponíveis para o desenvolvimento do trabalho	1,000	0,707	0,077	12,339	***
AB 8 – Alimentação (Serviços de refeitório e bar, vale-refeição...)	0,901	0,581	0,073	12,418	***
AB 9 – Serviços de Assistência médica e apoio nos gastos com saúde	0,993	0,570	0,081	12,240	***
AP 10 - Critérios de Recrutamento, seleção e promoção de funcionários	1,000	0,797	0,066	17,394	***
AP 11 - Formas de avaliações do seu desempenho no trabalho	0,980	0,820	0,045	21,649	***
AP 12 – Oportunidades de crescimento profissional/carreira	1,054	0,805	0,050	21,012	***
AP 13 – Salário (remuneração) justa e adequada	0,871	0,692	0,050	17,272	***
AS 14 - Condições de lazer e descanso/relaxamento no local de trabalho	1,000	0,709	0,058	16,910	***

<i>Item</i>	<i>Carga</i>	<i>Carga Std</i>	<i>Erro</i>	<i>T-Valor</i>	<i>Sig</i>
AS 15 - A organização respeita os direitos trabalhistas (salário, férias, carga horária e etc.)	0,716	0,570	0,056	12,860	***
AS 16 - Ambiente Social da Empresa (Bem-estar, Qualidade de Vida, Comunicação interna, Liderança)	1,097	0,848	0,058	18,909	***
AS 17 - Forma como superiores tratam os funcionários (respeito, confiança, exemplo, ética e etc)	1,027	0,762	0,061	16,910	***

Tabela 3: Análise Fatorial Confirmatória

Fonte: Dados da Pesquisa

A validade convergente foi medida pela análise das cargas fatoriais. Hair Jr. *et al.* (2009) indica que estimativas de cargas padronizadas devem ser de 0,5 ou mais. Todas variáveis obtiveram valor acima do limite estipulado, sendo que a menor carga padronizada foi de 0,570 para as variáveis AB4 e AS3. Também, deve-se considerar o t-valor superior a 2,33 (para um nível de confiança de 1%), o menor t-valor encontrado foi de 12,240 para as variável AB4. Cumprindo-se com os dois critérios propostos pela literatura, a validade convergente foi comprovada.

Em relação à confiabilidade composta, a literatura sugere valores superiores a 0,60 (HAIR JR. *et al.*, 2009). Os quatro construtos (Tabela 4) apresentaram boa confiabilidade composta, o Ambiente Organizacional apresentou confiabilidade composta de 0,888, o Ambiente Biológico de 0,653, o Ambiente Psicológico de 0,861 e o Ambiente Social de 0,817. A variância explicada deve ser superior a 0,500 e os resultados apontam (Tabela 3) que os construtos de Ambiente Organizacional (0,569), Ambiente Psicológico (0,609) e Ambiente Social (0,532) cumprem com este critério. Porém, o construto Ambiente Biológico não apresenta uma boa variância explicada, com valor de 0,387.

<i>Construto</i>	<i>AO</i>	<i>AB</i>	<i>AP</i>	<i>AS</i>	<i>CC</i>	<i>VE</i>
<i>AO</i>	1,000				0,888	0,569
<i>AB</i>	0,943**	1,000			0,653	0,387
<i>AP</i>	0,884**	0,888**	1,000		0,861	0,609
<i>AS</i>	0,900**	0,869**	0,893**	1,000	0,817	0,532

** Correlação significativa ao nível de 0,01.

Legenda: AO- Ambiente Organizacional; AB- Ambiente Biológico; AP- Ambiente Psicológico; AS- Ambiente Social; CC- Confiabilidade Composta; VE- Variância Extraída

Tabela 4: Resultados da Análise Discriminante

Fonte: Pesquisa

E, para verificar a validade discriminante, foi realizado o cálculo da correlação de *Pearson* entre os constructos do modelo (Tabela 3). Hair Jr. *et al.* (2009) aponta que um dos critérios para a validade discriminante são as correlações significativas serem inferiores a 0,90. Todas as correlações foram significativas, porém os construtos Ambiente Organizacional e Ambiente Biológico apresentaram correlação com valor acima do limite estipulado. Tal aspecto demonstra que estes dois construtos são percebidos como muito similares e, portanto, é um aspecto preocupante do modelo analisado.

Ao final da AFC, constata-se que o modelo da Abordagem Biopsicossocial (BPSO-96) foi validado satisfatoriamente, com a manutenção das suas quatro dimensões originais, com 17 variáveis restantes e com a exclusão de sete variáveis (AB2 – Condições da estrutura física; AB5- Jornada de Trabalho; AP3- Relacionamento Interpessoal; AP6- Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais; AP7- Autonomia/Liberdade para desenvolver o próprio trabalho; AS4- Ajuda de custo para cursos externos e AS1- Benefícios

e convênios). Assim, no modelo final a dimensão Ambiente Organizacional não sofreu alteração e permaneceu com suas seis variáveis originais; a dimensão Ambiente Biológico perdeu duas variáveis e ficou com apenas três variáveis; a dimensão Ambiente Psicológico perdeu três variáveis e ficou com quatro variáveis do modelo original; e a dimensão Ambiente Social perdeu duas variáveis. O Quadro 5 apresenta o modelo da Abordagem Biopsicossocial (BPSO-96) adaptado.

Aspectos Organizacionais
Imagem da empresa junto aos funcionários (satisfação geral com a organização)
Oportunidades de treinamento e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes
Melhorias nos processos de trabalho e também novas tecnologias e modernização
A organização permite opiniões e auxílio na tomada de decisão
Agilidade/eficiência nos processos administrativos (ausência de burocracia)
Respeito à diversidade e valorização da organização com os funcionários
Abordagem Biológica
Equipamentos disponíveis para desenvolvimento do trabalho
Alimentação (Serviços de refeitório e bar, vale-alimentação e etc.)
Serviços de assistência médica e apoio nos gastos com a saúde
Aspectos Psicológicos
CrITÉrios de Recrutamento, seleção e promoção de funcionários.
Formas de avaliações do seu desempenho no trabalho
Oportunidade de crescimento profissional
Salário (Remuneração justa e adequada)
Aspectos Sociais
Condições de lazer e descanso/relaxamento no local de trabalho
A organização respeita os direitos trabalhistas (salário, férias, carga horária e etc.)
Ambiente Social da Empresa (Bem-estar, Qualidade de Vida, Comunicação interna, Liderança)
Forma como superiores tratam os funcionários (respeito, confiança, exemplo, ética e etc.)

Quadro 5: Modelo da Abordagem Biopsicossocial (BPSO-96) adaptado
Fonte: Pesquisa

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo adaptar a escala de Abordagem Biopsicossocial BPSO-96 para aplicação em profissionais urbanos de organizações públicas e privadas de Santa Cruz do Sul/RS. Especificamente, buscou-se identificar o perfil sócio-demográfico e sócio-profissional dos profissionais pesquisados; identificar a percepção dos profissionais pesquisados acerca da satisfação com os indicadores da abordagem biopsicossocial de QVT; aplicar a análise fatorial exploratória e confirmatória para adaptação do modelo BPSO-96.

Considerando, então, tais objetivos identificou-se que o perfil dos respondentes desenhou-se a partir das seguintes características: 61,22% dos respondentes são do gênero feminino, 41,49% encontram-se na faixa etária entre 26 e 35 anos, 69,22% possuem ensino superior e 57,74% são casados.

A partir da identificação da percepção dos respondentes sobre qualidade de vida no trabalho com o preenchimento do instrumento BPSO-96 (LIMONGI-FRANÇA, 1996) procedeu-se a análise fatorial exploratória que gerou um modelo hipotético que permaneceu com 18 itens dos 24 que constavam no modelo original. Todas as dimensões do modelo permaneceram, sendo que seis itens mensuram a dimensão ambiente organizacional, três o

ambiente biológico, quatro o ambiente psicológico e cinco o ambiente social. Assim, tal modelo apresenta validade convergente, com cargas fatoriais acima de 0,60 e confiabilidade dos construtos, com valores dos Alphas de Cronbach superiores a 0,60.

O modelo hipotético resultante da análise fatorial exploratória foi submetido à análise fatorial confirmatória onde constatou-se que o modelo da Abordagem Biopsicossocial (BPSO-96) foi validado satisfatoriamente, com a manutenção das suas quatro dimensões originais, com 17 variáveis restantes e com a exclusão de sete variáveis (AB2 – Condições da estrutura física; AB5- Jornada de Trabalho; AP3- Relacionamento Interpessoal; AP6- Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais; AP7- Autonomia/Liberdade para desenvolver o próprio trabalho; AS4- Ajuda de custo para cursos externos e AS1- Benefícios e convênios).

Desta forma, com o cumprimento destes dois critérios, comprova-se a validade de construto do modelo e destaca-se que embora todas as correlações tenham dado significativas, os construtos Ambiente Organizacional e Ambiente Biológico apresentaram correlação com valor acima do limite estipulado, ou seja, infere-se que estes dois construtos são percebidos como muito similares e, portanto, é um aspecto preocupante do modelo analisado que necessita de uma revisão deste modelo fazendo com que estes dois construtos sejam unidos ou reconstruídas suas variáveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COHEN, A. **Multiple commitments in workplaces: an integrative approach.** Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.

CONSTANTINO, M. A. C.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CYRILLO, D. C.; CAMPINO, A. C. C. Avaliação da Qualidade de Vida: Validação de Instrumento baseado em Indicadores Biopsicossociais. **Revista Científica JOPEF.** 2012.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 5. ed. 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 PRODUÇÃO*, 11., 2004, Bauru. Anais... Bauru: UNESP, 2004.

HAIR JR. J. F.; BLACK; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados.** 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JR., J.F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R.E. **Análise multivariada de dados.** 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

LEE, K.; CARSWELL, J.J.; ALLEN, N. **A meta-analytic review of occupational**

commitment: relations with person and work – related variables. *Journal of Applied work-related variables. Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811, 2000.

LEITE, M. P. **O trabalho e suas reconfigurações:** conceitos e realidades. In: 32º. Encontro Anual da ANPOCS. GT: Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea. Caxambu: 27 a 31 de outubro de 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho:** esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000. São Paulo: FEA-USP, 1996. Tese de doutorado. 1996.

_____. **Práticas de recursos humanos - PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. 1. ed. v. 1. 267 p. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

_____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009

_____. **Práticas de recursos humanos PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Abordagem BPSO. In: TAVEIRA, I. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** estudos e metodologias brasileiras. Editora CRV. Curitiba: 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho - uma abordagem psicossomática.** v. 1. 191 p. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ZAIMA, Gustavo. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT. In: BOOG, Magdalena (Coord): Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências. São Paulo: Gente, 2002.

MACEDO, J.; MATOS. A. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do campus de Irati. Disponível em: <web03.unicentro.br/especializacao/.../32-Ed3_CS-QualidadeRE.pdf>, 2007. Acesso em: 02 Abr. 2012.

MALHOTRA, N. K. Pesquisa de Marketing - Uma Orientação Aplicada. Porto Alegre: Bookman:- 6ª Ed. **2011.**

MARANHÃO, M. L.; SÁ, M. A. D. **Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho:** um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do recife – PE. In: XXXVII Encontro Nacional de Administração. Anais: Enanpad, 2013. Rio de Janeiro: RJ, 2013.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. **Quality of work life:** Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. Social Indicators Research, v. 77, p. 333-368, 2006.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about burnout:** how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey Bass, 1987.

_____. **Take this job and ...love it.** *Psychology Today*, 32, 50-57, 1999.

NADLER, B. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life:** perspectives and directions. In:

OLIVEIRA, R. R.; OLIVEIRA, G. M.; PEREIRA, J.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Satisfação com a qualidade de vida no trabalho – QVT:** estudo comparado entre grupos do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA. In: XIII Seminário em Administração. Anais: SEMEAD, 2010. São Paulo: SP, 2010.

OLIVEIRA, S. L. **Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas**

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; BARROS, V. R. F.; SANTOS, A. O. **Estresse ocupacional e burnout de jovens trabalhadores.** In: XXXVII Encontro Nacional de Administração. Anais: Enanpad, Rio de Janeiro: RJ, 2013.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. - **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS.** 5ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

PINTO, L. B.; BOAS, A. A; PEREIRA, J. R. **A qualidade de vida no trabalho para os servidos técnico-administrativos de uma universidade federal em Minas Gerais.** In: XXXVII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ, 2013. Psychology, Vol. 85, Nº 5, 799-811, SAMPAIO, R. F.; LUZ, M. T. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 25(3):475-483, mar, 2009.

SANTANA, L. L. S.; CUNHA, N. R. S.; MOURA, L. R. C.; OLIVEIRA, A. R. **A mensuração dos fatores de satisfação dos gestores escolares da rede pública em Minas Gerais, utilizando-se um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho.** In: Encontro de Administração Pública e Governança. Anais EnAPG, 2010. Vitória: ES, 2010.

SCHIERMMEITER, R.; LIMONGI-FRANÇA. A Qualidade de Vida no Trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais In: TAVEIRA, I. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: estudos e metodologias brasileiras.** Editora CRV. Curitiba: 2015.

TEIXEIRA, A. P. P. PETUCO, C. F. GAMARRA, L. T. KUHNSLER, C. **O sentido do trabalho: uma análise a luz das gerações X e Y.** In: XXXVIII Encontro Nacional de Pós Graduação em Administração. Anais Enanpad. Rio de Janeiro: RJ, 2013.

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

WHITMAN, D. S.; VAN ROOY, D. L.; VISWESVARAN, C. **Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: a meta-analysis of collective constructo relations.** Personnel Psychology, 63, 41-81, 2010.

XAVIER, J. W. J.; RIOS, O. L. FRANÇA-BOTELHO, A. C. **Qualidade de vida no trabalho, o desafio de vencer a síndrome de burnout e suas consequências.** Revista Saúde e Pesquisa, v. 6, n. 1, p117-121, jan/abr. 2013.