

A Abordagem Biopsicossocial Em Profissionais De Nível Operacional, Intermediário E Liderança: Um Estudo Em Organizações Públicas E Privadas

Biopsychosocial Approach In Professionals Operational Level, Intermediate And Leadership: A Study In Public And Private Organizations

Lucas Charão Brito

Mestrado pela Universidade Federal de Santa Maria
Doutorando pela Universidade Federal de Santa Maria
E-mail: adm.lucascharao@hotmail.com

Andressa Hennig Silva

Mestrado pela Universidade Federal de Santa Maria
Professora na Universidade Federal de Santa Maria
E-mail: dedahs.as@gmail.com

Flaviani Souto Bolzan Medeiros

Especialização pelo Centro Universitário Franciscano
Mestranda pela Universidade Federal de Santa Maria
E-mail: flaviani.13@gmail.com

Luis Felipe Dias Lopes

Doutorado pela Universidade Federal de Santa Catarina
Professor da Universidade Federal de Santa Maria
E-mail: lflopes67@yahoo.com.br

Endereço: Lucas Charão Brito

Universidade Federal de Santa Maria, Depto. de Ciências Administrativas. Rua Floriano Peixoto, 1184 | 5º andar. Camobi. CEP- 97015-372 - Santa Maria, RS – Brasil.

Endereço: Andressa Henning Silva

Universidade Federal do Pampa - Campus Santana do Livramento; Logradouro: Rua Barão do Triunfo, nº 1048; Bairro: Centro; Cidade: Santana do Livramento; CEP: 97650-000; Fone: (55) 3243-4540

Endereço: Flaviani Souto Bolzan Medeiros

Universidade Federal de Santa Maria, Depto. de Ciências Administrativas. Rua Floriano Peixoto, 1184 | 5º andar. Camobi. CEP- 97015-372 - Santa Maria, RS – Brasil.

Endereço: Luis Felipe Dias Lopes

Universidade Federal de Santa Maria. Rua Floriano Peixoto, 1184. Camobi. CEP- 97015-372 - Santa Maria, RS – Brasil.

Editora-chefe: Dra. Marlene Araújo de Carvalho/Faculdade Santo Agostinho

Artigo recebido em 25/10/2013. Última versão recebida em 08/11/2013. Aprovado em 09/11/2013.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double BlindReview (avaliação cega por dois avaliadores da área).

RESUMO

Este artigo teve como objetivo identificar a percepção da abordagem biopsicossocial em profissionais urbanos de nível operacional, intermediário e liderança em organizações públicas e privadas. Para isso, foi realizado um levantamento do tipo *survey*, aplicado em profissionais de nível operacional, intermediário e liderança de organizações públicas e privadas da cidade de Santa Cruz do Sul/RS. Assim, a pesquisa foi desenvolvida a partir de abordagem quantitativa, de caráter descritivo. De modo geral, os resultados na análise da abordagem biopsicossocial indicam certa indiferença por parte dos profissionais em relação aos programas de QVT, proporcionado pelas organizações. Tal resultado evidencia-se como preocupante, pois as indiferenças podem estar relacionadas à percepção de falhas nos programas de qualidade de vida. Sendo assim, sugere-se que as organizações reavaliem suas estratégias de gestão de pessoas e programas de QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Abordagem biopsicossocial. Organização pública. Organização privada.

ABSTRACT

This article aims to identify the perception of the biopsychosocial approach to urban professionals operating level, intermediate and leadership in public and private organizations. For this, a survey of survey type, applied in professional operational level, intermediate and leading public and private organizations in the city of Santa Cruz do Sul / RS was performed. Thus, the survey was developed from quantitative approach, a descriptive character. Overall, the results of the analysis indicate biopsychosocial approach certain indifference on the part of professionals regarding QWL programs provided by organizations. This result was evident as disturbing because indifference may be related to perceived flaws in the quality of life programs. Thus, it is suggested that organizations review their strategies for managing people and QWL programs.

Keywords: Quality of work life. Biopsychosocial approach. Public organization. Private organization.

1 INTRODUÇÃO

Considerando que o trabalho representa o principal foco na vida de muitas pessoas, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a saúde ocupacional adquirem relevância à medida que o mercado de trabalho se apresenta instável e inseguro (COHEN, 2003; LEE; CARSWELL; ALLEN, 2000; LEITE, 2008; TEIXEIRA et al., 2013).

Antonio (2011) refere-se ao estado pessoal de QVT 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.

Diante desta perspectiva, diversos estudiosos (MACEDO; MATOS, 2007; LIMONGI-FRANÇA, 1996; FERNANDES, 1996; PINTO; BOAS; 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).

Limongi-França (1996) desenvolveu o modelo BPSO-96 para análise dos critérios da abordagem biopsicossocial. 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. Através 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, 2010). Assim, a visão sistêmica do ser humano é o eixo central utilizado para o conceito do modelo biopsicossocial de QVT.

Apoiado nas considerações anteriores delineou-se como problema desta pesquisa: **Qual a percepção dos trabalhadores a cerca da abordagem biopsicossocial de qualidade**

de vida no trabalho? Sendo assim, o objetivo principal deste estudo consiste em identificar a percepção da abordagem biopsicossocial em profissionais urbanos de nível operacional, intermediário e liderança em organizações públicas e privadas.

Com base nestas constatações, este estudo parte do pressuposto de que existem lacunas na literatura de Qualidade de Vida no Trabalho, quanto as suas consequências e no aprofundamento da temática da abordagem biopsicossocial, particularmente em trazer contribuições para o desenvolvimento e aprimoramento políticas e práticas de gestão de pessoas visando maior satisfação, efetividade e bem-estar organizacional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida no trabalho

Os estudos sobre QVT iniciaram-se, no decorrer da década de 1950, sendo o Instituto Tavistock de Londres um dos precursores a partir dos estudos de Eric Trist e seus colaboradores. Na década de 1960, tais estudos impulsionaram cientistas e gestores em refletir e desenvolver melhores formas de realização do trabalho, admitindo a conscientização e o aumento das responsabilidades da empresa com os funcionários. Além de abarcar aspectos legais de proteção ao trabalhador, humanização do trabalho e atendimento aos seus desejos e necessidades, incluindo aspectos psicológicos, sociológicos e tecnológicos (MARQUES; BORGES; ADORNO, 2008).

Nesse sentido, Limongi-França e Rodrigues (2012) corroboram que às condições humanas e de ética do trabalho estão ligadas diretamente a origem do conceito de QVT. Estes aspectos compreendem desde a exposição aos riscos à segurança e saúde ocupacional, até aos padrões de relação e implicações éticas e ideológicas entre o contrato formal de trabalho e a retribuição a este esforço, abrangendo assim o próprio significado do trabalho.

Os conceitos de QVT são influenciados pelas condições de saúde física e mental, segurança, conforto, direito e deveres, relações de vida no trabalho, bem como pelos desejos e necessidades dos indivíduos (VASCONCELOS, 2001).

Sob esse enfoque, Fernandes (1996) apresenta um estudo muito significativo de Nadler e Lawler (1983) que analisa a QVT ao longo do tempo, a partir de diversos enfoques, conforme se pode visualizar no Quadro 2.

Quadro 2 - Evolução do conceito de QVT

Concepções evolutivas da QVT	Características ou Visão
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente considerados como os ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade e queixas, baixas taxas de produtividade, assim como outras dificuldades organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawer (1983 apud Fernandes, 1996, p. 42).

Inicialmente (período entre 1959 – 1972) as concepções de QVT eram tratadas a partir de uma perspectiva de “variável” do trabalho/atividade. No entanto, nas últimas décadas vem sendo identificada como um sistema de “gestão avançada”. Desde então, os conceitos a cerca do tema evoluíram de uma concepção de “movimento”, “método”, “abordagem”, “tudo”, (ou uma panaceia) e “nada” (modismo) para uma visão consolidada na integralidade do indivíduo, isto é, ‘Biopsicossocial-organizacional (PINTO; BOAS; PEREIRA, 2013).

A relevância da QVT visa entender esse processo a partir de duas visões, sendo a primeira, através da importância de investimentos na seara organizacional, e na análise segunda, pela compreensão dos aspectos de QVT na percepção do trabalhador (PINTO; BOAS; PEREIRA, 2013). No Quadro 3 é possível verificar os indicadores de QVT na percepção de Fernandes (1996).

Quadro 3 - Indicadores de QVT

Indicadores da qualidade de vida no trabalho	
Indicador econômico	É representado por equidade salarial, remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo.
Indicador político	É representado pelo conceito de segurança no emprego, atuação sindical, retroinformação, liberdade de expressão, valorização no cargo, relacionamento com a chefia.
Indicador psicológico	É representado pelo conceito realização potencial, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, auto-avaliação, variedade e identificação com a tarefa.
Indicador sociológico	É representada pelo conceito de participações nas decisões, autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade e valor pessoal.

Fonte: Fernandes (1996, p. 53).

A preocupação com a QVT é um tema bastante atual e vem se tornando uma ferramenta importante para as organizações, pois é a partir do bem-estar do indivíduo em seu ambiente de trabalho que é possível obter melhores resultados, satisfação e motivação dos funcionários. Muitos fatores relacionados à qualidade de vida interferem nas atividades desempenhadas pelas pessoas dentro das organizações. Devido a isto e à necessidade emergente de proporcionar condições mais satisfatórias à realização do trabalho, a disseminação deste assunto vem se ampliando e, gradativamente, elevando a sua preponderância dentro do sistema organizacional (MACEDO; MATOS, 2007).

As discussões em torno da QVT colocam em destaque e reafirmam a importância da satisfação das necessidades e expectativas do capital humano na gestão de pessoas, além disso, promove o debate sobre a necessidade de se pensar e repensar as políticas e práticas de gestão atualmente adotadas pelas organizações (BRITO; REYES; RIBAS, 2010; BATISTA; ANTUNES; IIZUKA, 2012). A esse propósito, a visão biopsicossocial de QVT pode ser uma estratégia vital para o bem-estar e satisfação profissional.

2.2 Abordagem biopsicossocial

A abordagem Biopsicossocial originou-se a partir da Medicina Psicossomática que propõe uma visão integrada do ser humano. Esta visão, atua sob a ótica de que todo indivíduo é um complexo-psicossomático composto de potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem concomitantemente as condições da vida, fatores esses que contribuem para a formação integral do ser humano (LIMONGI-FRANÇA, 1996; SAMPAIO; LUZ 2009).

Como elemento de gestão organizacional, a abordagem biopsicossocial de QVT dá consistência 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).

Nessa visão, Limongi-França (1996) ressalta que o nível *biológico* diz respeito às características da condição físicas do ser humano, herdadas no nascimento e/ou adquiridas ao longo de sua vida. Neste nível estão incluídos o **metabolismo**, as resistências e vulnerabilidades dos seres humanos. Já o nível *psicológico*, refere-se ao interior do indivíduo levando em consideração emoções, processos afetivos e de raciocínio (consciente e inconsciente), aspectos estes que contribuem para a formação da personalidade, interferindo no estilo cognitivo através no modo de perceber e se posicionar diante dos semelhantes e das circunstâncias da vida. Paralelamente, o nível *social* incorpora um conjunto de valores e crenças, o papel e relação da família, no trabalho e no ambiente em que vive atrelado ao papel que cada indivíduo desempenha na sociedade (LIMONGI-FRANÇA, 1996; LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Buscando integrar o conceito, com aspectos relacionados ao trabalho em organizações, Limongi-França (1996) desenvolveu o nível/domínio organizacional. Assim, este nível refere-se à cultura e porte da organização, tecnologia, padrões de competitividade no segmento em que atua etc.

De acordo com Limongi-França (2009), 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. 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.

Nas organizações, os três níveis – biológico, psicológico e social – interagem e modelam as relações de trabalho onde, segundo Limongi-França (2010), vários indicadores empresariais podem ser encontrados, conforme mostra o Quadro 1.

Quadro 1 - Indicadores empresariais da abordagem biopsicossocial

Crítérios	Foco
Organizacional	- Imagem; - Treinamento e desenvolvimento; - Processos de tecnologia; - Comitês de decisão; - Ausência de burocracia; - Rotinas de pessoas.
Biológico	- Semana interna de prevenção de acidentes; - Controle de riscos ergonômicos – PPRA; - Ambulatório médico; - Ginástica laboral; - Refeições; - Saúde – PCSMO; - Comissão – CIPA.
Psicológico	- Recrutamento e seleção; - Avaliação do desempenho; - Camaradagem – clima organizacional; - Carreira; - Salário; - Vida pessoal.
Social	- Convênios comerciais; - Tempo livre – lazer; - Filhos; - Cesta básica; - Previdência privada; - Financiamento de cursos.

Fonte: Limongi-França (2010).

As dimensões da abordagem biopsicossocial 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; RODRIGUES, 2012).

Observa-se, portanto, que o conjunto de elementos que compõe os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais englobam a visão de pessoa no trabalho: BPSO.

Na abordagem biopsicossocial, de acordo com Santana et al. (2010, p. 4), “o entendimento de Qualidade de Vida no Trabalho (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”.

3 METODOLOGIA

Visando responder ao objetivo deste estudo foi realizado um levantamento do tipo *survey*, aplicado em profissionais de nível operacional, intermediário e liderança de organizações públicas e privadas da cidade de Santa Cruz do Sul/RS. Assim, a pesquisa foi desenvolvida a partir de abordagem quantitativa, de caráter descritivo.

O escopo desta pesquisa constitui-se em levantamento do tipo *Survey*, pois se caracteriza pela interrogação direta dos indivíduos cujo comportamento se deseja compreender. Deste modo, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de indivíduos acerca do problema estudado para, em seguida, através de análise quantitativa, obter as conclusões relativas aos dados coletados (GIL, 1999).

O instrumento de coleta de dados diz respeito ao BPSO-96, escala desenvolvida por Limongi-França (1996), cuja escala possui vinte e duas variáveis divididas nas quatro

aspectos/indicadores da abordagem biopsicossocial (biológico, psicológico, social e organizacional).

Utilizou-se uma amostra aleatória por conveniência, portanto não probabilística com aplicação individual e coletiva do instrumento de pesquisa em profissionais urbanos de organizações públicas e privadas do município de Santa Cruz do Sul/RS. Neste sentido, a coleta de dados foi realizada de forma aleatória simples, pois “cada membro da população tem a mesma probabilidade de ser escolhido” (LAKATOS; MARCONI, 2008, p. 42).

A pesquisa foi aplicada entre os meses de julho e agosto de 2013, tendo 657 respondentes, sendo 575 questionários válidos. Os questionários tiveram seus dados inicialmente organizados em uma base, utilizando o programa Excel[®], sendo posteriormente tabulados e analisados quantitativamente.

Para isso, utilizou-se o programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 21, para realização da descrição da amostra, descrição do perfil dos entrevistados, técnicas de análise estatística simples (média e desvio-padrão de cada variável por construto).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Caracterização do perfil dos participantes

Esta pesquisa contou com o total de 575 profissionais de organizações públicas e privadas, na tabela 1, apresenta-se o perfil sócio-demográfico dos participantes.

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

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%
	Separado (a)	4,17%

Tipo de organização	Públicas	20,8%
	Privadas	79,2%
Nível Profissional	Operacional	55,2%
	Intermediário	36,5%
	Liderança	8,3%
Gosto do meu trabalho	Sim	80,9%
	Não	19,1%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2013).

A caracterização geral do perfil dos sujeitos da amostra é composta predominantemente por mulheres, casadas, com nível superior e idade entre de 26 a 35 anos. Em relação ao perfil profissional verificou-se que a maior parte dos respondentes encontra-se em organizações do setor privado, desenvolvendo atividades de nível operacional e indicam gostar do trabalho que realizam.

4.2 Análise da Abordagem Biopsicossocial

Com intuito de identificar os índices correspondentes à escala da Abordagem Biopsicossocial de Qualidade de Vida no Trabalho, analisaram-se os dados a partir de estatística descritiva, e para melhor interpretação dos resultados, os aspectos foram agrupados em construtos – biológico, psicológico, social e organizacional - e sendo analisados em grupos de respostas (Tabelas 2, 3, 4 e 5).

Tabela 2 – Média e desvio-padrão da abordagem biológica

Questão	Abordagem Biológica	Média	DP
01	Equipamentos disponíveis para desenvolvimento do trabalho.	3,68	1,14
02	Condições da estrutura física (conforto, iluminação, ventilação, ruídos, limpeza e higiene).	3,74	2,09
03	Alimentação (serviços de refeitório e bar, vale-alimentação etc.).	3,37	1,25
04	Serviços de assistência médica e apoio nos gastos com a saúde.	3,05	1,40
05	Jornada de Trabalho (carga horária).	3,62	1,18

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2013).

Primeiramente, é importante ressaltar que a escala de pontuação utilizada para medir as respostas das variáveis do BPSO-96 foi de 5 (cinco) pontos, onde 1 (um) corresponde a muito insatisfeito e 5 (sete) muito satisfeito. Levando isso em consideração, Limongi-França

(2009) destaca que a dimensão dos aspectos biológicos de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT estão relacionadas à saúde, segurança, ergonomia etc.

A este propósito pode-se afirmar que em geral os profissionais da amostra encontram-se indiferentes quanto aos aspectos biológicos, ou seja, as médias deste aspecto ficaram entre 3,05 e 3,74. Desta forma, os achados demonstram que os profissionais da amostra não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com estes aspectos.

A Questão 2 sobre as *condições da estrutura física (conforto, iluminação, ventilação, ruídos, limpeza e higiene)* foi a que obteve a maior média 3,74 e desvio padrão de 2,09, sendo assim, a questão com a maior média do construto.

Tabela 3 – Média e desvio-padrão dos aspectos psicológicos

Questão	Aspectos Psicológicos	Média	DP
06	Critérios de Recrutamento, seleção e promoção de funcionários.	3,20	1,21
07	Formas de avaliações do seu desempenho no trabalho	3,33	1,15
08	Relacionamento Interpessoal (Clima de camaradagem entre as pessoas na empresa)	3,75	1,15
09	Oportunidade de crescimento profissional	3,20	1,27
10	Salário (Remuneração justa e adequada)	3,21	1,21
11	Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais	3,60	1,09
12	Autonomia/Liberdade para desenvolver o próprio trabalho	3,65	1,11

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2013).

Para Limongi-França (2010), os aspectos psicológicas envolvem questões referentes ao recrutamento e seleção, avaliação do desempenho, camaradagem, clima organizacional, carreira, salário, vida pessoal etc. Diante disso, na análise da abordagem psicológica (Tabela 4), observou-se novamente neutralidade nas respostas dos indivíduos da amostra. As médias desta dimensão ficaram entre 3,20 a 3,75.

Percebe-se que os aspectos que foram mais valorizados pelos profissionais da amostra dizem respeito à *possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e os assuntos pessoais* (média 3,60), *autonomia/liberdade para desenvolver o próprio trabalho* (média 3,65) e o *relacionamento interpessoal (clima de camaradagem entre as pessoas na empresa)*.

Em relação às médias mais baixas do construto, observou-se que os *critérios de recrutamento, seleção e promoção de funcionários* (média 3,20), *oportunidades de crescimento profissional* (3,20) e *Salário (Remuneração justa e adequada)* como os aspectos mais insatisfatórios. É interessante, observar que estas questões são complementares, pois oportunidades de crescimento possuem relação direta com os critérios de recrutamento,

seleção e promoção utilizados nas políticas e práticas de gestão de pessoas adotadas pelas organizações.

Tabela 4 – Média e desvio-padrão dos aspectos sociais

Questão	Aspectos Sociais	Média	DP
13	Benefícios e convênios (aposentadoria privada, transporte, farmácia etc.).	3,04	1,30
14	Condições de lazer e descanso/relaxamento no local de trabalho.	3,01	1,30
15	A organização respeita os direitos trabalhistas (salário, férias, carga horária etc.).	3,83	1,15
16	Ajuda de custo para cursos externos (línguas, faculdade, cursos técnicos, profissionalizantes etc.).	2,65	1,36
17	Ambiente Social da Empresa (bem-estar, qualidade de vida, comunicação interna, liderança).	3,32	1,19
18	Forma como superiores tratam os funcionários (respeito, confiança, exemplo, ética etc.).	3,67	1,24

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2013).

Os aspectos sociais incluem benefícios, lazer, direito, custeio a cursos de aperfeiçoamento etc. Observou-se que a questão 16, obteve a menor média do construto social. Estes dados evidenciam insatisfação dos profissionais da amostra em relação ao auxílio dado ou não dado com cursos que possam agregar valor a profissão e organização.

Sendo que, a questão 15 obteve a maior (3,83). Deste modo, pode-se concluir que em relação aos aspectos sociais, o suporte social dado pelas organizações suprem apenas as necessidades legalmente impostas, sendo que as de benefícios espontâneos não estão sendo atendidas satisfatoriamente (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Tabela 5 – Média e desvio padrão dos aspectos Organizacionais

Questão	Aspectos Organizacionais	Média	DP
19	Imagem da empresa junto aos funcionários (satisfação geral com a organização)	3,47	1,12
20	Oportunidades de treinamento e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes	3,31	1,25
21	Melhorias nos processos de trabalho e também novas tecnologias e modernização	3,30	1,14
22	A organização permite opiniões e auxílio na tomada de decisão	3,37	1,21
23	Agilidade/eficiência nos processos administrativos (ausência de burocracia)	3,11	1,22
24	Respeito à diversidade e valorização da organização com os funcionários	3,54	1,21

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2013).

O nível/domínio organizacional refere-se à imagem, treinamento e desenvolvimento, processos de tecnologia, processos de decisão, ausência de burocracia, rotinas de pessoas etc. Diante disso, observa-se a partir da Tabela 5, que novamente a amostra encontra-se indiferente quanto a estes aspectos. A questão 23 apresentou menor média (3,11). Sendo que, o respeito à *diversidade e valorização da organização* possuiu a maior média (3,54).

Observa-se, portanto, que a Satisfação percebida pelos profissionais com relação à política organizacional pode se refletir nas atitudes neutras (nem satisfeito, nem insatisfeito), o que pode indicar indiferença e insatisfação com estes aspectos e refletir em problemas de produtividade, lucratividade entre outros para as organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve a intenção de identificar a percepção dos entrevistados verso a satisfação dos indicadores de QVT a luz da abordagem biopsicossocial. Pode-se afirmar que os aspectos da abordagem biopsicossocial de QVT possuem incompatibilidades nas respostas, o que foi constatado pelo desvio padrão relativamente alto encontrado na maioria das questões abordadas. Estes paradoxos podem ser oriundos de diversos aspectos, tais como: a natureza do trabalho, o tipo da organização, a cultura organizacional, o nível profissional, o reconhecimento, entre outros, apresentando, de um lado, profissionais muito satisfeitos e, de outro lado, profissionais muito insatisfeitos com os aspectos estudados.

De modo geral, os resultados na análise da abordagem biopsicossocial indicam certa indiferença por parte dos profissionais em relação aos programas de QVT, proporcionado pelas organizações. Tal resultado evidencia-se como preocupante, pois as indiferenças podem estar relacionadas à percepção de falhas nos programas de qualidade de vida. No entanto, tais situações podem gerar situações de insatisfação profissional de efeito cumulativo, que podem influenciar no desencadeamento de doenças que afetam a condição física e mental do ser humano (LIMONGI-FRANÇA, 2010). Consequentemente, sugere-se que as organizações reavaliem suas estratégias de gestão de pessoas e programas de QVT.

Gerencialmente pode-se concluir que o foco de ações orientadas ao aumento da análise dos aspectos que permeiam a abordagem biopsicossocial reflete diretamente na eficiência e eficácia organizacional, bem como no aumento do envolvimento pessoal no trabalho.

Dentre as limitações deste estudo, destaca-se que apesar de ser um estudo quantitativo, a generalização dos achados não pode ser estendida aos demais profissionais, em função das

diferenças da estrutura e cultura das organizações. Ressalta-se a necessidade do aprofundamento dos resultados aqui obtidos, investigando diferentes populações, ou ocupações específicas relacionadas à experiência laboral.

REFERÊNCIAS

ANTONIO, F. A. A. **A díade gestor-subordinado**: as relações entre a compatibilidade dos valores humanos e o estado pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo: 2011.

BATISTA, M. B.; ANTUNES, L. C. IIZUKA, E. S. Qualidade de Vida no Trabalho e a produção acadêmica. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2012.

BRITO, L. C.; REYES, E. J.; RIBAS, F. T. T. As relações entre a síndrome de *Burnout* e a satisfação no trabalho: uma visão a partir do ambiente social das organizações. In: ENCONTRO DA ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2010.

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

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEE, K.; CARSWELL, J. J.; ALLEN, N. J. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, p. 799-811, 2000.

LEITE, M. de P. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 32., Caxambu, 2008. **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 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.

_____. **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. São Paulo: Atlas, 2010.

_____; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho - uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2012.

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

MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G.; ADORNO, R. D. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: Com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. **Revista de Ciências da Administração**, v. 10, n. 20, p. 72-94, 2008.

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.

NADLER, B. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life**: perspectives and directions. In: *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 7, p.20-30, 1983.

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: ENCONTRO DA ANPAD, 37., Rio de Janeiro, 2013. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.

SAMPAIO, R.; LUZ, M. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 475-483, 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 NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA, 4., Vitória. **Anais...** Vitória: ANPAD, 2010.

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: ENCONTRO DA ANPAD, 37., Rio de Janeiro, 2013. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho – origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, janeiro/março 2001.