

Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto da Sustentabilidade: Uma Estrutura Conceitual a partir da Revisão de Literatura

Luis Celso da Silva (UFF) luiscelso@latec.uff.br

Orlando Celso Longo (UFF) longo@poscivil.uff.br

Oswaldo Luiz Gonçalves Quelhas (UFF) quelhas@latec.uff.br

Resumo: A expressão Qualidade de Vida no Trabalho – QVT apresenta um dualismo, sendo que o trabalho é imprescindível para as organizações e essencial na vida das pessoas. Devido a sua importância para o meio empresarial e acadêmico, este estudo busca responder a seguinte questão: A abordagem da qualidade de vida no trabalho no contexto da sustentabilidade é factível? Para auxiliar na resposta desta questão, o problema central foi desdobrado em: i) esclarecer os conceitos de qualidade de vida, sua aplicação no trabalho e contexto da sustentabilidade; ii) descrever uma estrutura conceitual de qualidade de vida sustentável no trabalho; iii) expor uma lista de dimensões e critérios a serem utilizados na sua avaliação. Da revisão de literatura, constatou-se que a qualidade de vida sustentável no trabalho – QVST está relacionada com a qualidade de vida futura dos trabalhadores na organização. Sugere-se a definição da mesma como sendo a condição de trabalho que fornece qualidade de vida sustentável, considerando os aspectos relacionados à segurança econômica, ao bem-estar social e à qualidade ambiental, definidos pelos valores das pessoas envolvidas ou afetadas.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Trabalho; Sustentabilidade.

1. Introdução

A qualidade de vida sempre foi uma preocupação do ser humano, apesar de outros nomes e contextos terem sido utilizados. É importante ser ressaltado que há muitas divergências quanto ao real significado deste termo. Segundo Veenhoven (2000) ele surgiu, nos anos 70, a partir da expressão inglesa *well-being*, como contraponto ao termo *welfare*, que está associado ao bem estar econômico.

No entanto, a partir da década de 80, com o surgimento de novos paradigmas como Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Empresarial, além do processo de Globalização, questionamentos têm sido feitos sobre seus efeitos a longo-prazo na sustentabilidade da qualidade de vida (DERVITSIOTIS, 2001). Portanto, a qualidade de vida – QV se tornou uma das grandes preocupações e um desafio para as organizações, em sua incorporação e alinhamento as suas estratégias.

Nas organizações, a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho – QVT possui dois aspectos que se complementam: melhorar a qualidade de vida e a satisfação no trabalho e aumentar o desempenho e a produtividade (PILATTI; BEJARANO, 2005). Assim, a QVT tem se tornado de grande interesse no ensino e pesquisa de engenharia e gestão, o que tem gerado contribuições com conhecimentos aplicados ao trabalho.

Devido a sua importância para o meio acadêmico e empresarial, este estudo busca responder a seguinte questão: A abordagem da qualidade de vida no trabalho no contexto da sustentabilidade é factível? Para auxiliar na resposta desta questão, o problema central foi desdobrado em: i) apresentar os conceitos de qualidade de vida, sua aplicação no trabalho e

contexto da sustentabilidade; ii) descrever uma estrutura conceitual de qualidade de vida sustentável no trabalho – QVST; iii) expor uma lista constituída de dimensões e critérios a serem utilizados na sua avaliação.

Este estudo busca esclarecer o significado destes conceitos, em face da relevância atual deste tema nas organizações e da necessidade, conforme pondera Miguel (2007): “de mobilizar os esforços da comunidade para a produção de textos que venham a acrescentar e a enriquecer as experiências existentes, considerando as particularidades de cada área”.

Método da Pesquisa

De acordo com a taxionomia adotada por Gil (2007), este estudo classifica-se como exploratório, tendo em vista que ele apresenta como finalidade, o esclarecimento de conceitos e idéias, além de ser desenvolvido com o objetivo de proporcionar uma visão geral a respeito da qualidade de vida no trabalho no contexto da sustentabilidade.

Quanto ao delineamento da pesquisa, a estratégia de pesquisa bibliográfica ou revisão de literatura adotada por este trabalho, utilizou-se de consulta a livros e periódicos internacionais e nacionais de base de dados, como a Emerald, Kluwer Academic, Science Direct e Scielo, por meio do Periódicos CAPES e Google Scholar.

A pesquisa foi realizada em documentos, livros e artigos no período de 2000 a 2009, sendo que apenas um artigo é datado de 1995. Em termos de limitação, pode-se destacar a realização da pesquisa em apenas nas bases de dados citadas anteriormente e nos artigos selecionados pelos autores.

O artigo se encontra estruturado da seguinte forma. Após essa introdução, são apresentados os conceitos e definições de qualidade de vida e uma breve discussão de sua abordagem nas organizações. Os autores analisaram os resultados de forma a apresentar uma resposta à questão central da pesquisa. Desta forma é apresentado o conceito de qualidade de vida sustentável no trabalho e uma lista constituída de dimensões e critérios para a sua aplicação nas organizações. Por fim, são feitas as considerações finais sobre o tema e recomendações para futuros estudos.

2. Entendo o conceito de Qualidade de Vida

Embora não haja um consenso definitivo sobre o conceito de qualidade de vida, vários estudos têm sido realizados (DIENER, 1995; ZAPF, 2000; VEENHOVEN, 2000; DERVITSIOTIS, 2001; VLEK, 2003; POORTINGA et al, 2004; PILATTI; BEJARANO, 2005; ROBEYNS, 2005; COSTANZA et al; ROBEYNS; VAN DER VEEN, 2007; SIRGY et al., 2008; RAMSTAD, 2009; PEDROSO; PILATTI, 2009; TIMOSSI et al. 2009) do ponto de vista de saúde e trabalho ou abordando indicadores sócio-econômicos para a avaliação da mesma.

A QV tem sido estudada e pesquisada por diversas disciplinas, como a Medicina, Psicologia, Economia, Ciências Ambientais, Sociologia e Engenharia (COSTANZA et al., 2007). Desta forma, várias definições são encontradas na literatura, como a de Zapf (2000) na qual afirma que QV compreende igualmente o bem-estar individual e a da sociedade.

O grupo de qualidade de vida – WHOQOL GROUP da divisão de Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde – OMS define QV como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (PILATTI; BEJARANO, 2005; FAMED-UFRGS, 2009).

Em uma abordagem de integração de elementos subjetivos e objetivos, Costanza et al (2007) definem QV como a extensão nas quais as necessidades humanas objetivas são satisfeitas em relação às percepções de bem estar subjetivo, individuais ou do grupo. Nesta mesma linha, Zidansek (2007) afirma que a QV para um indivíduo depende também das crenças e valores das pessoas, sendo assim difícil a sua mensuração com indicadores objetivos; tornando necessário, portanto, criar indicadores subjetivos.

Para Diener (1995), ela se refere a um construto multidimensional, definida como o grau nos quais os valores e as necessidades importantes das pessoas sejam atendidos. Corroborando com este autor, Vries e Petersen (2009) ressaltam que a QV é inerente ao que as pessoas valorizam.

A QV é utilizada como uma medida dos valores humanos básicos (POORTINGA et al., 2004), sendo que estes valores determinam as ações e objetivos da pessoa na vida, incluindo a intenção e motivação para o seu desempenho (de VRIES; PETERSEN, 2009) em suas atividades.

Contudo Dervitsiotis (2001) pondera que se deve mudar a percepção de valor dado ao grau e a qualidade da satisfação das necessidades humanas, como por exemplo, a valorização da aquisição de serviços ao invés de produtos e da qualidade de vida, que engloba não somente a qualidade do produto como também a qualidade de vida na comunidade e no trabalho.

A QV de acordo com Amartya Sen, citado por Robeyns (2005); Robeyns e van der Veen (2007); de Vries e Petersen (2009), está estruturada teoricamente na abordagem de capacidade/aptidão. Esta abordagem permite uma estrutura formada por indicadores sociais, de capacidades e realizações selecionadas pelas pessoas afetadas, que refletirão a QV das mesmas (ROBEYNS, 2005). É uma elaboração teórica de como as pessoas experimentam sua vida na prática, considerando o que eles são capazes de ser e fazer, ao invés de como eles se sentem (ROBEYNS; van der VEEN, 2007).

3. Qualidade de vida e sua relação com o trabalho

O trabalho de acordo com WATSON (1995) é um aspecto imprescindível para as organizações e essencial na vida das pessoas, pois desenvolve alguma relação de identidade com seu trabalho, tornando os conceitos de qualidade de vida e trabalho inseparáveis. Corroborando com esta afirmativa, em estudos direcionados às organizações, Daniels e Harris (2000) concluíram que há uma forte evidência entre bem-estar e o desempenho ou *performance* no trabalho e Ramstad (2009) concluiu que com o desenvolvimento organizacional por meio da implementação de práticas de gestão pode se obter a melhoria no desempenho e na qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Pilatti e Bejarano (2005) os conceitos de QV e QVT são termos polissêmicos e englobam os temas: saúde, satisfação, motivação, condições de trabalho, estresse, estilos de liderança, ecologia, condições econômicas, dentre outros. Para os autores, o conceito de QVT está “relacionado à satisfação dos funcionários quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com o equipamento e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções”.

O WHOQOL-GROUP da OMS elaborou um instrumento para avaliação da QV denominado WHOQOL-100, com uma estrutura baseada em 06 domínios, conforme o quadro 01.

DOMÍNIO	FACETAS
I - DOMÍNIO FÍSICO	1. Dor e desconforto 2. Energia e fadiga 3. Sono e repouso
II - DOMÍNIO PSICOLÓGICO	4. Sentimentos positivos 5. Pensar, aprender, memória e concentração 6. Auto-estima 7. Imagem corporal e aparência 8. Sentimentos negativos
III - NÍVEL DE INDEPENDÊNCIA	9. Mobilidade 10. Atividades da vida cotidiana 11. Dependência de medicação ou de tratamentos 12. Capacidade de trabalho
IV - RELAÇÕES SOCIAIS	13. Relações pessoais 14. Suporte (Apoio) social 15. Atividade sexual
V - AMBIENTE	16. Segurança física e proteção 17. Ambiente no lar 18. Recursos financeiros 19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade 20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades 21. Oportunidades de e participação em recreação/lazer 22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima) 23. Transporte
VI - ASPECTOS ESPIRITUAIS/ RELIGIÃO/CRENÇAS PESSOAIS	24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais

Quadro 01: Domínios e facetas do Instrumento WHOQOL-100. Fonte: Adaptado de FAMED-UFRGS (2009)

De acordo com Walton citado por Pedroso e Pilatti (2009), a QVT está relacionada aos aspectos humanos e ambientais negligenciados pelas sociedades industriais, em função dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico. Segundo ainda os dois autores, o modelo estabelecido por Walton pode ser representado por oito critérios inter-relacionados, que devem ser avaliados em conjunto, conforme o quadro 02.

CRITÉRIOS	SUB-CRITÉRIOS
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Participação nos lucros Renda adequada Compensação justa
CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável
USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	Autonomia Múltiplas habilidades Perspectiva e Informações sobre o processo total do Trabalho Planejamento e realização de tarefas
OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Desenvolvimento pessoal e profissional Perspectiva de ascensão de cargo e de carreira Segurança e estabilidade de emprego
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade e Mobilidade Social Relacionamento e companheirismo Senso comunitário
CONSTITUCIONALISMO	Direito de privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento igualitário Igualdade perante a Lei
	Experiências vivenciadas no Trabalho

TRABALHO E VIDA	Jornada de trabalho balanceada Horários determinados que possibilitam tempo de lazer com a família
RELEVÂNCIA SOCIAL	Responsabilidade social e ambiental da empresa

Quadro 02: Oito critérios e sub-critérios da QVT segundo Walton. Fonte: Adaptado de Pedroso; Pilatti (2009).

Nas organizações, os programas de QVT podem melhorar a QV e a satisfação no emprego, por meio da satisfação das necessidades básicas e de desenvolvimento dos trabalhadores (SIRGY et al, 2008). Segundo este autor, isto se deve as características do empregado, do ambiente de trabalho e das reações afetivas resultantes do ajuste dinâmico entre elas. Corroborando com estes autores, Timossi et al. (2009) ressalta que a QVT busca oferecer ao trabalhador boas condições no trabalho para que a realização de suas tarefas seja com satisfação e bem-estar, além de ser um diferencial na organização do trabalho.

4. Qualidade de vida no contexto da sustentabilidade

O processo de globalização da economia mundial tem levado às reflexões sobre os possíveis impactos indesejáveis que poderão vir a ocorrer no âmbito das organizações. Em decorrência disto, questionamentos têm sido feito sobre a concepção da atual forma de crescimento econômico e seus efeitos a longo-prazo na qualidade de vida sustentável (DERVITSIOTIS, 2001).

Na tentativa de esclarecimento da expressão qualidade de vida sustentável apresentada pelo autor, torna-se necessário o entendimento do conceito de sustentabilidade. Esse surgiu nos anos 80, a partir do conceito de Desenvolvimento Sustentável - DS apresentado pela UICN – *International Union for the Conservation of Nature and Natural Resources* e pelo relatório Nosso Futuro Comum ou relatório de Brundtland, no qual o desenvolvimento deve “garantir as necessidades do presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras de alcançar as suas”.

A partir dessa definição, várias outras definições têm surgido como a de Zidansek (2007), afirmando que a sustentabilidade implica em um desenvolvimento equilibrado da economia, sociedade e meio ambiente de tal forma que o desenvolvimento das gerações presentes deixa pelo menos as mesmas ou melhores oportunidades para o das gerações futuras. Esses dois conceitos apresentam o princípio ético de alcançar a igualdade entre as gerações atuais e futuras (DIESENDORF, 2000).

No contexto organizacional, ao se tratar de um programa, plano e projeto, a sustentabilidade pode ser considerada como o objetivo e o desenvolvimento sustentável como o processo para se alcançá-lo (DIESENDORF, 2000; CLIFT, 2000), e uma restrição (MARCUSE, 1998) que deve ser considerada como um critério ao se avaliar as alternativas dentro de um processo quando se busca um objetivo desejado.

O Conceito de DS ou Sustentabilidade pode ser aplicado às empresas e organizações (ZAPF, 2000) e é estabelecido como Sustentabilidade Corporativa, baseado nas três dimensões: econômica, ambiental e social.

Essa última é denominada Responsabilidade Social Empresarial ou Corporativa – RSC (EBNER; BAUMGARTNER, 2006), de sorte que o Conselho Mundial de Negócios para o Desenvolvimento Sustentável – WBCSD define RSC como o compromisso contínuo das organizações em manter uma conduta ética e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando a QV da força de trabalho e de seus familiares, assim como da comunidade local e sociedade em geral (HOLME; WATTS, 2000). Corroborando com esta definição, de Vries e Petersen (2009) pondera que o desenvolvimento sustentável é a busca do desenvolvimento e

sustentação da QV.

A sustentabilidade social como desenvolvimento social, de acordo com Ballet et al (2003), se torna sustentável quando o estoque de capital humano disponível é aumentado e protegido. Corroborando com estes autores, Costanza et al (2007) pondera que enquanto não se pode investir diretamente nas necessidades humanas, é possível investir no capital social, humano, natural e construído, de forma a criar oportunidades para que as pessoas satisfaçam as suas próprias necessidades.

Robeyns e van der Veen (2007) ressaltam que na literatura, há muito pouco estudo sobre QV abordando sustentabilidade, possivelmente devido ao não interesse e preocupação com relação a este tema. Eles corroboram com os autores citados anteriormente, ao sugerir que se considere a sustentabilidade como um conjunto de objetivos e restrições na sua busca da QV em uma sociedade.

Estudo realizado por Portinga et al. (2004) sobre sustentabilidade dos padrões de consumo de energia propôs uma lista de necessidades e valores que podem ser medidos por aspectos, os quais as pessoas acham ser importante em sua vida.

Esses aspectos foram separados em sete fatores, conforme o quadro 03.

DIMENSÃO	ASPECTO	DESCRIÇÃO
REALCE PESSOAL	Dinheiro/ Renda	Ter dinheiro suficiente para comprar e fazer coisas necessárias e prazerosas
	Beleza material	Ter bens agradáveis dentro e ao redor da casa
	Status/ Reconhecimento	Ser apreciado e respeitado pelos outros
	Conforto	Ter uma vida diária fácil e confortável
QUALIDADE AMBIENTAL	Natureza/ Biodiversidade	Ser capaz de apreciar paisagens naturais, parques e florestas. Garantia de existência continuada de plantas e animais e manter a biodiversidade
	Beleza estética	Ser capaz de apreciar a beleza natural e a cultura
	Qualidade Ambiental	Ter acesso ao ar limpo, água e solo. Ter e manter uma boa qualidade do ambiente
AUTO-DIRECIONAMENTO	Privacidade	Ter a oportunidade de ser você mesmo, fazer suas próprias coisa e ter seu próprio local
	Liberdade	Liberdade e controle do andamento da vida. Ser capaz de decidir por si mesmo, o que, quando e como fazer
	Tempo de lazer	Ter suficiente tempo depois do trabalho e ser capaz de gastar este tempo satisfatoriamente
ABERTURA PARA MUDANÇA	Mudança/ Variação	Ter uma vida variada. Experimentar tanta coisa quanto possível
	Relações sociais	Ter um bom relacionamento com amigos, colegas e vizinhos. Ser capaz de manter e fazer novos contatos
	Desafios/ Estímulos	Ter desafios e experimentar coisas estimulantes e agradáveis
MATURIDADE	Identidade/ Respeito próprio	Ter suficiente auto-respeito e ser capaz de desenvolver sua própria identidade
	Espiritualidade/ Religião	Ser capaz de viver a vida com ênfase na espiritualidade e/ou com sua própria convicção religiosa
	Proteção	Sentir-se cuidado e tratado por outros
FAMÍLIA, SAÚDE E	Saúde	Estar gozando de boa saúde. Ter acesso a cuidados adequados de saúde
		Ter uma relação íntima. Ter uma vida familiar

SEGURANÇA	Parceiro/ Família	estável e ter um bom relacionamento familiar
	Segurança	Estar seguro em casa e nas ruas. Ser capaz de evitar acidentes e estar protegido da criminalidade
REALIZAÇÃO	Educação	Ter a oportunidade de conseguir uma boa educação e desenvolver um conhecimento geral
	Trabalho	Ter ou ser capaz de encontrar um emprego e ser capaz de preenchê-lo tão prazerosamente quanto possível
	Justiça social	Ter oportunidades iguais e ter as mesmas possibilidades e direitos como os outros. Ser tratado de forma justa

Quadro 03: Dimensões e aspectos da QV e suas descrições. Fonte: Poortinga et al. (2004).

5. Proposição de uma estrutura conceitual para a QV sustentável no trabalho

A qualidade de vida sustentável – QVS de uma sociedade, no contexto da sustentabilidade à nível global, é definida como:

A QV da população viavelmente reprodutível para a geração atual, dado os recursos sociais e naturais da nação, e àquela não obtida à custa de uma QV aceitável para os membros da geração presente de outras nações, nem daqueles membros das próximas gerações seja no país ou em qualquer outro local (ROBEYNS; VAN DER VEEN, 2007).

A relação entre sustentabilidade e QV, segundo de Vries e Petersen (2009), está na condição em que desenvolver e/ou manter a QV de um determinado grupo de pessoas sem prejudicar as opções de desenvolvimento e/ou manutenção de uma QV desejada, mais tarde e/ou em outro lugar. Embora a condição de QV desejada no futuro possa ser controversa, o que todos concordam é que neste momento as pessoas devem atuar de tal forma que as condições de QV não sejam comprometidas mais tarde.

Como na prática, os problemas relacionados à sustentabilidade são problemas multidimensionais, caracterizados pelos impactos e suas causas, dentro de processos econômicos, sociais e ambientais, Vlek (2003) se refere à QVS, como qualidade futura de vida humana sustentável à nível de segurança econômica, bem-estar social e qualidade ambiental.

Nas organizações, a gestão da QVT é importante (PILATTI; BEJARANO, 2005) para a sua sobrevivência ou sustentabilidade. De modo que ao se considerar também que há poucos estudos sobre QV abordando sustentabilidade na literatura e a definição de QVS proposta por Vlek (2003), este estudo propõe uma definição para a qualidade de vida sustentável no trabalho – QVST, como sendo a condição de trabalho que fornece qualidade de vida sustentável, considerando os aspectos relacionados à segurança econômica, ao bem-estar social e à qualidade ambiental, definidos pelos valores das pessoas envolvidas ou afetadas.

Desta forma, coloca-se o tema em discussão, esperando que a partir de então possam surgir contribuições para um maior entendimento e uma outra visão de se avaliar a QVST nas organizações.

Como a qualidade de vida de não pode ser medida diretamente, pois sempre haverá visões divergentes sobre o que representa a boa vida (ROBEYNS; VAN DER VEEN, 2007), propõe-se uma estrutura de critérios apresentados por outros autores e que foram selecionados na literatura revisada.

De acordo com as dimensões contidas na definição sugerida, esta estrutura básica que é formada simplesmente pelo agrupamento de critérios, conforme pode ser visto no quadro

04, permitirá o desenvolvimento de indicadores. Esses passam a ser o desafio dos gestores ou avaliadores, pois eles devem ser mensuráveis, relevantes, simples de usar e entender, reprodutíveis, apropriados e oportunos (DIESENDORF, 2000).

DIMENSÃO	CRITÉRIOS
SEGURANÇA ECONÔMICA	Estabilidade no emprego
	Desenvolvimento de carreira profissional
	Remuneração ou salários justos e adequados
	Ganho extra por produtividade
BEM-ESTAR SOCIAL	Incentivo à educação e capacidade de trabalho
	Jornada de trabalho razoável
	Qualidade da relação familiar e social
	Responsabilidade sócio-ambiental
	Recreação, tranquilidade, viagem, acesso à natureza
QUALIDADE AMBIENTAL	Tratamento dado aos funcionários pela empresa, como liberdade, privacidade e outros
	Segurança, higiene e saúde ocupacional do trabalhador
	Perspectiva e Informações sobre o processo total do Trabalho
	Ambiente físico de boa qualidade, seguro e saudável
	Apreciação da beleza natural, a cultura, paisagens naturais, parques e florestas

Quadro 04: Estrutura composta de dimensões e critérios para a QVST. Fonte: Elaborado pelos autores (2009).

Desta forma, será possível iniciar uma avaliação da QVST. É importante salientar que para cada dimensão, foi apresentada uma lista aberta de critérios e indicadores que poderão ser trocados ou adequados, ao se considerar valores definidos pelas pessoas envolvidas ou afetadas, que podem ser os trabalhadores, os seus familiares e até mesmo, a comunidade.

Evidentemente que a extensão dada à avaliação será decorrente dos diferentes estágios de maturidade das organizações.

6. Considerações finais e sugestões para futuras pesquisas

Embora as definições de qualidade de vida sejam diversificadas, a maioria dos autores concorda que há necessidade de se desenvolver indicadores subjetivos para a sua avaliação. Além disto, deve se levar em conta que a qualidade de vida do indivíduo está diretamente relacionada a da comunidade ou grupo em que ele se encontra.

O artigo buscou apresentar de forma sistemática o conceito de qualidade de vida e sua relação com o trabalho e a sustentabilidade. Em seguida, face à falta de uma conceituação de QVST, apresentou-se um conceito dentro do contexto da sustentabilidade das organizações.

A qualidade de vida sustentável no trabalho – QVST está relacionada com a qualidade de vida futura dos trabalhadores na organização. Ela pode ser definida como a condição de trabalho que fornece qualidade de vida sustentável, considerando os aspectos relacionados à segurança econômica, o bem-estar social e a qualidade ambiental, definidos pelos valores das pessoas envolvidas ou afetadas.

Por fim, foi apresentada uma estrutura composta de três dimensões e de critérios que podem fornecer um conjunto de indicadores que ao serem analisados, refletirão a QV destas pessoas ao longo do tempo. Esta estrutura apresenta como vantagem, a liberdade na criação de indicadores de acordo com os valores das pessoas envolvidas, desde que não se perca à

busca da sustentabilidade. Desta forma, espera-se ter respondido que é possível abordar a QVT no contexto da sustentabilidade.

A utilização desta estrutura será uma etapa inicial para análises futuras mais detalhadas. Além disto, pode-se inferir que o alcance das necessidades humanas, que foram estipuladas pelos atores envolvidos ou afetados, *stakeholders*, indubitavelmente, implicará em benefícios para as organizações.

Esse trabalho não tem a pretensão de se esgotar o tema, assim há necessidade de se estudar a aplicabilidade desta estrutura na prática das organizações, realizar novas propostas referentes à temática da sustentabilidade da qualidade de vida no trabalho, para o enriquecimento deste processo de aprendizagem.

Referências

BALLET, J; DUBOIS, J.L; MAHIEU, F.R. Relating capability and sustainability: the socially sustainable development. Conference on the Capability Approach. University of Pavia. *Proceedings*, 2003.

CLIFT, R. Forum on sustainability. *Clean Products and Processes*, v. 2, n. 1, p. 67, 2000.

COSTANZA, R. et al. Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs and subjective well-being. *Ecological Economics*, v. 61, p. 267-276, 2007.

DANIELS, K; HARRIS, C. Work, Psychological well-being and performance. *J. Ocupacional Med.*, v. 50, n. 5, p. 304-309, 2000.

DERVITSIOTIS, K. N. Emerging elements of a world view for sustainable quality. *Total Quality Management*, v. 12, n. 7-8, p. 817-824, 2001.

DIENER, E. A value based index for measuring national quality of life. *Social Indicators Research*, v. 36, p. 107-207, 1995.

DIESENDORF, M., 2000. Sustainability and Sustainable Development. In Dunphy, D.; Benveniste, J.; Griffiths, A. and Sutton, P. (Eds) *Sustainability: The Corporate Challenge of the 21st Century*, Sydney: Allen & Unwin, chapter 2, p. 19-37.

EBNER, D.; BAUMGARTNER, R. J. The Relationship between Sustainable Development and Corporate Social Responsibility. Corporate Responsibility Research Conference, CRRC, Dublin. *Proceedings*, 2006.

FAMED-UFRGS. Instrumentos de Avaliação de Qualidade de Vida – WHOQOL 1998. Versão em Português. Disponível em <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html#1>. Acessado em 14/12/2009.

GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HOLME, R; WATTS, P. *Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense*. The World Business Council for Sustainable Development, WBCSD, January 2000.

MARCUSE, P. Sustainability is not enough. *Environment and Urbanization*, v. 10, n. 2, p. 103-111, 1998.

MIGUEL, P. A. C. Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para a sua condução. *Produção*, v. 17, n. 1, p. 216-229, 2007.

PEDROSO, B; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: Uma revisão literária. *Conexões*, v. 7, n. 3, p. 28-43, 2009.

PILATTI, L. A; BEJARANO, V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e possibilidades no entorno. In: *Gestão da Qualidade de Vida na Empresa*. Aguinaldo Gonçalves, Gustavo Luis Gutierrez, Roberto Vilarta (Org). Campinas, SP: Ipês editorial, 2005. Disponível em: http://www.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/gestao_empresa/gestao_empresa_cap7.pdf

POORTINGA, W; STEG, L.; VLEK, C. Values, Environmental Concern, and Environmental Behavior: A Study into Household Energy Use. *Environment and Behavior*, v.36, n. 1, p. 70-93, 2004.

RAMSTAD, E. Promoting performance and the quality of working life simultaneous. *International Journal of Productivity and Performance Management*, v. 58, n. 5, p. 423-436, 2009.

ROBEYNS, I. Selecting capabilities for quality of life measurement. *Social Indicators Research*, v. 74, p. 191-215, 2005.

ROBEYNS, I; van der VEEN, R. J. *Sustainable quality of life: Conceptual analysis for a policy-relevant empirical specification*. Bilthoven and Amsterdam: Netherlands Environmental Assessment Agency and University of Amsterdam, 2007, 99 p.

SIRGY, M. J; REILLY, N. P; WU, J; EFRATY, D. A Work-Life identity model of well-being: Towards a research agenda linking Quality-of-Work-Life (QWL) programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research Quality Life*, v. 3, p. 181-202, 2008.

TIMOSSI, L. S; PEDROSO, B; PILATTI, L. A; FRANCISCO, A.C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista da Educação Física/UEM*, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

VEENHOVEN, R. The four qualities of life: Ordering Concepts and Measures of the Good Life. *Journal of Happiness Studies*, v. 1, p.1-39, 2000.

VLEK, C. Globalização, dilemas dos comuns e qualidade de vida sustentável: do que precisamos, o que podemos fazer, o que podemos conseguir? *Estudos de Psicologia*, v. 8, n. 2, p. 221-234, 2003.

de VRIES, B. J. M; PETERSEN, A. C. Conceptualizing sustainable development. An assessment methodology connecting values, knowledge, worldviews and scenarios. *Ecological Economics*, v. 68, p.1006-1019, 2009.

WATSON, T. J. *Sociology, work and industry*. New York: Routledge, 1995

ZAPF, W. Social Reporting in the 1970s and in the 1990s. *Social Indicators Research*, v. 51, p.1-15, 2000.

ZIDANSEK, A. Sustainable development and happiness in nations. *Energy*, v. 32, p. 891-897, 2007.