**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT), RELIGIOSIDADE E ESPIRITUALIDADE: Proposição de um modelo integrado**

***Luciene Laranjeira Diniz*** [[1]](#footnote-2)

***Rita Cristiana Barbosa***[[2]](#footnote-3)

***Marlivania de Andrade Cavalcante***[[3]](#footnote-4)

**Grupo de Trabalho (GT) : GT 11: Ensino Religioso, Cuidado Espiritual e Saúde: (re)descobrindo confluências**

**Resumo**

O objetivo principal deste estudo é propor um modelo teórico e de avaliação para captar mais precisamente a Qualidade de Vida no Trabalho, ampliando a visão racional e biopsicossocial (BPSO), que tem se limitado a investigar apenas dimensões Biológicas, Psicológicas, Sociais e Organizacionais. É uma pesquisa de natureza quantitativa, caracterizada como descritiva e exploratória, com a utilização do levantamento com survey para a coleta de dados primários entre os sujeitos participantes composto por gestores escolares. A pesquisa está na fase de construção da fundamentação teórica metodológica pautada em livros, periódicos, artigos científicos, anais de eventos, dissertações e teses que abordam assuntos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, Religiosidade e Espiritualidade e Gestão escolar.

**Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); Religiosidade; Espiritualidade; gestores escolares**

**1 Introdução**

A qualidade de vida no trabalho tem se disseminado por diversas áreas do conhecimento, dando a sua contribuição conforme a necessidade de cada realidade. Limongi-França (2002) elenca as principais áreas que contemplam a questão da QVT de acordo com a sua finalidade, a saber: Saúde; Ecologia; Ergonomia; Psicologia; Sociologia; Economia; Administração e Engenharia.

Percebe-se então que a qualidade de vida no trabalho é um assunto de interesse de diversos segmentos, pois trata de questões diretamente ligadas ao bem-estar das pessoas em diferentes situações e, seguindo esse entendimento pode ser um assunto bastante relevante para a Á**rea das Ciências das Religiões** ao explorar a religiosidade e espiritualidade no ambiente de trabalho,principalmente no que concerne a interdisciplinaridade com a Educação com foco na atuação dos gestores escolares.

Esta proposta se apresenta como possibilidade de estudos adicionais que possam avançar e concorrer para a elucidação das influências da espiritualidade/religiosidade sobre o bem-estar no trabalho e contribuir, dessa forma com as organizações, a exemplo das escolas, para a implementação de estratégias mais eficientes de promoção do bem-estar no contexto laboral, pois como afirma Menegat, Sarmento e Díaz (2004) a espiritualidade é um movimento que vem crescendo dentro dos espaços corporativos, numa espécie de contraponto à ausência de sentimentos fraternos e colaborativos, que havia em outros grupos, como família, igreja e nos clubes de lazer e entretenimento.

No tocante a fatores mais subjetivos inerentes ao homem e ao trabalho, como a religiosidade/espiritualidade, o autor Brito (2018) diz que a inclusão da espiritualidade como uma dimensão de QVT pode tornar profissionais mais resistentes aos riscos psicossociais, fomentar comportamentos saudáveis e melhorar o estado geral de saúde.

Portanto, com o intuito de contribuir numa perspectiva interdisciplinar e holística, o objetivo principal deste estudo, que está em desenvolvimento (fase inicial), é propor um modelo teórico e de avaliação para captar mais precisamente a Qualidade de Vida no Trabalho, ampliando a visão racional e biopsicossocial (BPSO), que tem se limitado a investigar apenas dimensões Biológicas, Psicológicas, Sociais e Organizacionais.

Dessa forma será possível promover uma discussão acerca da inclusão da dimensão transcendental do homem que é a espiritualidade/religiosidade como parte de um modelo mais integrado e completo da QVT, considerada hoje no mundo corporativo, como uma dimensão estratégica, na medida em que dá maior significado à missão da organização e ao trabalho das pessoas.

**2 Fundamentação teórica**

A qualidade de vida no trabalho (QVT) conforme Limongi-França (2004), faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação, que ascendeu nas empresas de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas.

No discurso de Maximiano (2008), ela é a ampliação das concepções sobre a motivação e satisfação, porque se baseia em uma visão integrada das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial, o qual mostra que saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o bem-estar biológico, psicológico e social.

Nesta perspectiva é capaz, ainda, de envolver diversos outros fatores referentes ao ser humano que devem receber o mesmo grau de importância para promover um maior bem-estar, como os aspectos que dizem respeito ao homem transcendental, fator de grande relevância para compreender melhor a sua complexidade no âmbito do trabalho.

De acordo com Tolfo, Silva e Luna (2009), a Qualidade de Vida no contexto de trabalho se caracteriza por conteúdos subjetivos (necessidades intrínsecas) e objetivos (condições de trabalho) o que significa a necessidade das organizações se voltarem aos fatores subjetivos e objetivos, no intuito de mobilizar as motivações e expectativas dos colaboradores diante da necessidade de implementar estratégias de ação que estejam sintonizadas com a vida individual e coletiva, atreladas à Espiritualidade Organizacional.

**2.1 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho**

**O modelo de Walton (1973)** é considerado um clássico neste contexto por ter fornecido um modelo de análise de experimentos importantes sobre a qualidade de vida no trabalho contemplando oito critérios amplamente direcionados às necessidades humanas no ambiente de trabalho.

Entendendo a importância cada vez mais acentuada a respeito da QVT, há tempos as ciências vêm estudando abordagens e métodos que permitam oferecer melhores condições ao trabalhador dentro do ambiente de trabalho. Fatores como as condições de trabalho, remuneração, reconhecimento e convívio social têm feito parte de estudos isolados que apontam a importância de todos esses fatores para o trabalhador.

A QVT amplamente preocupa-se com o trabalhador de forma a atender satisfatoriamente aos fatores psicológicos, sociais e físicos integrados a organização. Desse modo, os interesses dos trabalhadores são vistos de modo macro, levando em conta interesses dos trabalhadores e das organizações assim como o porquê do trabalho (Guimarães, 2001).

Segundo Lima (1995) o modelo de Walton quando procurava associar a melhoria da QVT com o desempenho organizacional, identificou oito critérios que afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho. Essas oito categorias estão relacionadas a fatores que deliberam esta situação nas organizações, são elas: Compensação Justa e Adequada; Condições de Trabalho; Uso e Desenvolvimento de Capacidades; Oportunidade de Crescimento e Segurança; Integração Social na Organização; Constitucionalismo; o Trabalho e o Espaço Total de Vida e, Relevância Social da Vida no Trabalho.

**O modelo de Hackman e Oldham (1975)** na percepção de Freitas e Souza (2008) propõe que resultados positivos pessoais e do trabalho (elevada motivação interna, elevada satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade, e baixo *turnover* e absenteísmo) são obtidos quando três “estados psicológicos críticos” determinados como: a percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho, estão presentes para um certo trabalhador.

Estes autores avaliam a qualidade de vida no trabalho pela dimensão da tarefa, que diz respeito à relação do trabalhador com sua tarefa; pelos estados psicológicos, que compreende as implicações que as dimensões da tarefa produzem nos trabalhadores que as realizam e; pelos resultados pessoais e de trabalho, que correspondem às conseqüências que os estados psicológicos causam nos indivíduos. Ainda ressaltam que as necessidades de crescimento pessoal correspondem à eficácia do anseio de alcançar crescimento pessoal no trabalho, na perspectiva de ser mais criativo e ter maior autonomia.

Este modelo se propõe investigar e captar informações junto aos trabalhadores dentro dos seguintes aspectos: satisfação geral com o trabalho, motivação interna para o trabalho e satisfação específica, no sentido de segurança no emprego, formas de compensação, supervisores, etc.

**O modelo de Westley segundo Freitas e Souza (2008)** os problemas vivenciados pelos indivíduos no ambiente de trabalho podem ser classificados em quatro categorias: injustiça, insegurança, isolamento e anomia. A partir destas categorias estrutura uma tabela associando cada problema à sua natureza (fatores econômicos, fatores políticos, fatores psicológicos e fatores sociológicos).

**O modelo de Davis e Werther (1983)** é constituído por fatores relacionados ao cargo exercido pelos trabalhadores, na visão destes autores, para a maioria dos indivíduos boas condições de vida está associada a um cargo interessante, desafiador e compensador.

De acordo com Rodrigues (1998), para estes autores o projeto de cargos era dividido em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental com o objeto de chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma alta qualidade de vida no trabalho.

**O modelo de satisfação de Fernandes (1996)** apontado como um dos fatores motivadores do desempenho humano no trabalho e na perspectiva de proceder com a avaliação deste aspecto nas organizações se revelou como uma metodologia eficiente para diagnosticar a QVT.

Fernandes (1996) é considerada a precursora dos estudos voltados para a questão da QVT no Brasil. Ela procurou ajustar seu modelo às características brasileira e aplicou este modelo no setor automobilístico do Rio Grande do Sul especificamente em quatro concessionárias Volkswagem de Porto Alegre.

**2.2 Religião e espiritualidade no contexto organizacional**

Embora espiritualidade e religiosidade indiquem fenômenos diferentes são temas próximos e por isso serão tratados neste estudo como complementares. Kerber, (2009, p. 26) diz que a “Espiritualidade está intimamente vinculada à religiosidade – ela é instrumento ou ferramenta da religiosidade. Uma não persiste sem a outra”.

Corroborando King e Crowther (2004) afirmam que não poderia ocorrer uma diferenciação entre religião e espiritualidade, já que todas as formas de expressão espiritual em um contexto social e todas as tradições de fé organizadas são interessantes no ordenamento de questões pessoais.

Kinjerski e Skrypnek (2004) apontam que a espiritualidade pode ser descrita por uma perspectiva tanto religiosa como metafísica ou, ainda, humanística. Na perspectiva religiosa, o foco está na conexão com Deus. Na metafísica, a espiritualidade é vista como uma crença numa força maior que si mesmo e, na perspectiva humanística, o interesse está na busca pelo significado de experiências fora do ponto de vista religioso e mais no campo das interações humanas.

Nos últimos anos, os estudos sobre espiritualidade e religiosidade e sua influência na saúde humana ganharam maior repercussão e qualidade científica, estimulando suas discussões no mundo acadêmico (Peixoto et al, 2021). Estes estudos também vêm ganhando relevância e destaque na área da Administração, embora numa intensidade ainda menor, já é uma aposta para melhorar o ambiente de trabalho nas organizações (Rosa, 2021).

Não resta dúvida de que os gerentes das organizações atuais se diferenciam dos seus pares das décadas de 1950 e 1960, basicamente devido ao grande número de novos e mais complexos papéis que precisam desempenhar, diante do moderno contexto organizacional. Fato este que condicionou e exigiu do potencial gerente uma maior preparação para o desempenho eficaz do cargo (Rodrigues, 2014).

Na percepção de Rosa (2021) Espiritualidade nas organizações é falar de pertencimento ao grupo de trabalho e do significado das atividades como propósito de vida a cada indivíduo. Portanto, é de fundamental importância que os gestores se movimentem no sentido de verificar e estimular esses sentimentos de que pertence à organização, bem como o significado do trabalho como propósito de vida.

Na visão de Peixoto et al (2021) nos tempos atuais, os ambientes de trabalho clamam pela humanização – onde possam se sentir pertencentes, respeitados, motivados para inovar e inspirados a trabalhar eficientemente. Eles apontam que um dos caminhos é o da inteligência espiritual, na qual inspira o sentido mais profundo de comunidade e de pertencimento ao mundo, nutrindo uma perspectiva mais ampla e motivando os colaboradores ao desenvolvimento de práticas e condutas colaborativas e positivas.

# Ross (1995) definiu a dimensão espiritual como dependendo de três componentes, revelados nas necessidades de encontrar significado, razão e preenchimento na vida; de ter esperança/vontade para viver; e de ter fé em si mesmo, nos outros ou em Deus.

Brito (2018) a partir de um levantamento bibliográfico reuniu um conjunto de indicadores na perspectiva de diversos autores sobre espiritualidade no trabalho, são eles: Práticas de Espiritualidade; Senso de Comunidade; União; Espirito De Equipe; Compaixão; Paz; Harmonia; Possibilidade de ampliar horizontes; Compartilhamento; Empatia e Compaixão e, Valorização.

Estes indicadores de Espiritualidade no Trabalho podem ser considerados como norteadores para compreender cada vez mais a necessidade de se pensar em estudos que integrem a dimensão espiritual nos diversos contextos da humanidade, a exemplo do mundo corporativo.

**3 Metodologia**

Para execução da pesquisa há necessidade de expor as decisões metodológicas, as quais uma influencia na outra (Marconi e Lakatos, 2022). Assim, todas as decisões referentes à pesquisa estão organizadas pelos objetivos: geral e específicos, de maneira a nortear o pesquisador na condução do processo.

No tocante aos objetivos, a presente pesquisa é caracterizada como descritiva e explicativa, sendo utilizadas para investigar e analisar modelos de Qualidade de Vida no Trabalho na intenção de integrar a dimensão religiosidade/espiritualidade.

A pesquisa descritiva obtém dados detalhados sobre pessoas, ambientes e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a realidade estudada, procurando compreender os fenômenos, sob a perspectiva dos sujeitos participantes (Gil, 2012). A pesquisa explicativa é verificada pela manipulação deliberada de algum aspecto da realidade a ser investigada, procurando conectar as ideias para compreender e obter evidências de relações de causas e efeitos (Malhotra, 2019).

Em relação aos procedimentos, o estudo será categorizado como uma pesquisa de levantamento com survey para a coleta de dados primários entre os sujeitos participantes, considerando que o universo de estudo será composto por gestores escolares. A pesquisa com survey é usada para a obtenção de dados e informações sobre características, opiniões e comportamentos de um grupo de pessoas, selecionado, em termos estatísticos, como representante de uma população (Mineiro, 2020).

Os dados secundários estão sendo embasados na pesquisa bibliográfica, constituída pela análise de documentos e materiais já publicados, tendo sua fundamentação teórica metodológica pautada em livros, periódicos, artigos científicos, anais de eventos, dissertações e teses que abordam assuntos sobre Qualidade de Vida no trabalho, Religiosidade e Espiritualidade e Gestão escolar (Gil, 2012).

A pesquisa é de natureza quantitativa, uma vez que serão utilizados métodos estatísticos para alcançar os objetivos propostos (Gray, 2012).

**4 Resultados e Discussão**

A pesquisa está na fase de construção da fundamentação teórica metodológica pautada em livros, periódicos, artigos científicos, anais de eventos, dissertações e teses que abordam assuntos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, Religiosidade e Espiritualidade e Gestão escolar.

**5 Considerações Finais**

O que pode ser considerado até o momento da pesquisa é que existe uma vasta bibliografia sobre a temática da qualidade de vida no trabalho, bem como sobre Religiosidade e Espiritualidade, contudo, ainda não foi encontrada bibliografias que tratam da integração das temáticas apresentadas, como pretende a proposta de estudo.

**Referências**

BRITO, Lucas Charão.*Biopsicossocial, Organizacional e Espiritual: Proposição de um Modelo de Análise dos Antecedentes Contextuais de Engajamento do Trabalho.* Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2018.

FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.* 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos. *Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas.* IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras Niterói, RJ, Brasil, 31 de julho, 01 e 02 de agosto de 2008.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo. *Ergonomia: Tópicos Especiais: Qualidade de vida no trabalho psicologia e trabalho.* 4ª ed. Porto Alegre: FEENG/UFRGS/EE/PPGEP, 2001.

GRAY, Davyd E. *Pesquisa no mundo real*. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

KERBER, Roberto. *Espiritualidades nas empresas: uma possibilidade de humanização do trabalho*. Porto Alegre, RS: AGE, 2009.

KING, James E.; CROWTHER, Martha R. *The measurement of religiosity and spirituality. Examples and issues from psychology*. Journal of Organizational Change Management, *17*(1), 83-101, 2004.

KINJERSKI, Val; SKRYPNEK, Berna J. *A human ecological model of spirit at work. Journal of Management, Spirituality & Religion.* 3(3), 232-239. (2006) doi: 10.1080/14766080609518627.

LIMA, Irê Silva. *Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte.* 215 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2004.

MALHOTRA, Naresh. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia cientifica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis.* 8. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MAXIMIANO, Antônio César Amauri. *Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MENEGAT, Jardelino; SARMENTO, Dirléia Fanfa; DÍAZ, Manuel. *Bem-estar no ambiente de trabalho: a espiritualidade como diferencial.* Revista Conhecimento e Diversidade, v.12. p. 129-144. 2014.

MINEIRO, Márcia. *Pesquisa de survey e amostragem: aportes teóricos elementares.* Revista de Estudos em Educação e Diversidade - REED, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 284-306, 2020. Disponível em: https://periodicos2.uesb.br/index.php/reed/article/view/7677. Acesso em: 14 de abril de 2023.

PEIXOTO, Paulo de Tarso de Castro; ARAÚJO, Fátima Soares de; SANTOS, Izabel Cristina Monteiro Roli dos; ALCÂNTARA, Marcos Valério Ancillotti de. *A Espiritualidade e seus reflexos na Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público.*Revista Femass - eISBN 2675-6153, n. 3, jan./ jun., 2021.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. *Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial****.*** 10ª ed. Editora Vozes, 2014.

ROSA, Jaqueline. *Espiritualidade organizacional.* Revista Brasileira de Administração, ano 32, Nº 145, Novembro/Dezembro 2021.

ROSS, L. - *The spiritual dimension: its importance to patients health, well-being and quality of life and its implications for nursing practice*. International Journal of Nurse Studies32:457-468, 1995.

TOLFO, Suzana da Rosa; SILVA, Narbal; LUNA, Iúri Novaes. *Cultura organizacional identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões em pesquisas em organizações.* Pesquisas e práticas psicossociais, v. 4, n. 1, p. 6-16, 2009.

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

1. Doutoranda em Ciências das Religiões pela UFPB. Professora da Educação Superior da Universidade Federal da Paraíba. Contato: lucydiniz@cchsa.ufpb.br [↑](#footnote-ref-2)
2. Doutora em Educação pela UFPB. Atua nos Cursos de Graduação e Pós-graduação em Ciências das Religiões na UFPB. Contato: rcrisbarbosa@yahoo.com.br [↑](#footnote-ref-3)
3. Mestranda em Ciências das Religiões pela UFPB. Atua como Supervisora Escolar Municipal. Contato: marlivania.andrade@educa.joaopessoa.pb.gov.br [↑](#footnote-ref-4)