

**NOTAS SOBRE O MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON:
UMA REVISÃO LITERÁRIA**

Bruno Pedroso
Luiz Alberto Pilatti

Resumo

A crescente preocupação com a avaliação da qualidade de vida no trabalho fomentou a criação de modelos teóricos para a avaliação desta variável, dentre os quais se destaca o modelo de Walton. O objetivo do presente trabalho é realizar uma revisão de literatura do modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton, procedendo com uma análise crítica do referido modelo. Conclui-se que o modelo de Walton, ainda que muito utilizado, apresenta fragilidades, e, sobretudo, a popularização do referido modelo estimula o surgimento de diferentes traduções, que, em sua maioria, não apresentam uma validação confiável.

Palavras-Chave

Qualidade de vida no trabalho; Modelo de Walton; Instrumento de avaliação.

**NOTES ABOUT THE WALTON'S QUALITY OF WORK LIFE MODEL: A LITERATURE
REVIEW****Abstract**

The increasing preoccupation with evaluation of the quality of work life fomented the creation of theoretical models for evaluation of this variable, among stands out the Walton's Model. The objective of this paper is to accomplish a literature review of the Walton's quality of work life model, proceeding with a critical analysis of this model. It concludes that Walton's Model, although very used, presents fragilities and the popularization of this model stimulates the different translations appearance, which in most cases doesn't presents a reliable validation.

Key-Words

Quality of work life; Walton's model; Instrument of evaluation.

INTRODUÇÃO

Com o advento da revolução industrial, o trabalho passou a ser humanizado. As condições subumanas com a qual o labor era conduzido na época perfizeram com que os trabalhadores clamassem por melhores salários, jornadas de trabalho menores e melhores condições de trabalho.

A preocupação com a saúde e bem-estar do trabalhador, desde então, tem se intensificado. A Sociedade do Conhecimento tem testemunhado os avanços que advieram no estilo de vida da classe proletária. No entanto, os primeiros estudos com o intuito de diagnosticar a qualidade de vida dos trabalhadores, datam do início da década de 70.

Desmembrando da esfera da qualidade de vida, um novo indicador surge, a qualidade de vida no trabalho. A subjetividade da qualidade de vida no trabalho tem fomentado a criação de diferentes modelos teóricos para a avaliação da qualidade de vida no trabalho. Sobretudo, há um modelo cuja utilização se destaca sobre os demais, o modelo de Walton (1973).

Ainda que muitos pesquisadores embasem-se em tal modelo, pouco tem se encontrado na literatura portuguesa sobre a teoria do modelo de qualidade de vida no trabalho Walton. Nessa perspectiva, o presente trabalho pauta-se na realização de uma revisão literária a partir dos escritos originais de Richard Walton, e, de forma adicional, realizar uma crítica ao modelo em exame.

O MODELO DE WALTON DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

É o modelo de qualidade de vida no trabalho constituído pelo maior número de dimensões (oito). O modelo de Walton enfatiza o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente de trabalho em si, fazendo menção, inclusive, a aspectos presentes na vida de não-trabalho.

Ao contrário dos demais modelos de qualidade de vida no trabalho, Walton procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta. Isto é, tal influência não é ocasionada pelo trabalho em si, mas pela forma como este é conduzido. Como exemplo de “dimensões indiretas” da qualidade de vida no trabalho, pode-se elencar o Constitucionalismo, a Relevância social e a dimensão Trabalho e vida.

O modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Richard Walton (1973) é o mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo, na área da qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Walton (1973), a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independente de sua ocupação. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização. Com efeito, os gestores, via de regra, buscam maneiras de reduzi-la, em todos os níveis da organização.

Entretanto, tal problemática é complexa, principalmente em virtude da dificuldade de se isolar e identificar as causas responsáveis por afetar a qualidade de vida no Trabalho do colaborador (WALTON, 1973). Nessa perspectiva, Walton estabelece critérios que influenciam na qualidade de vida no trabalho e examina as inter-relações entre tais critérios.

Na ocasião, o termo qualidade de vida no trabalho era utilizado para descrever os aspectos humanos e ambientais negligenciados pelas sociedades industriais, em função dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973).

Walton (1973) enfatiza que as organizações enfocavam, ao invés da qualidade de vida no trabalho, a “qualidade da experiência no ambiente de trabalho”, ao passo que, até então, a qualidade de vida no trabalho era vista como uma grandeza inversamente proporcional ao faturamento da organização.

Ao perceber que tal correlação era errônea, houve interesse, por parte das organizações, de “redesenhar” a natureza do trabalho, objetivando articular uma melhoria da qualidade de vida no trabalho com a produtividade da organização.

Havia, ainda, questionamentos sem resposta, como: A qualidade de vida no trabalho pode ser conceituada e mensurada?; Quais são os critérios apropriados para mensurá-la e como estes critérios estão inter-relacionados?; Qual é a relação de cada critério com a produtividade do colaborador?; Estes critérios são padrões para todos os tipos de trabalho?. Estes questionamentos são pontos centrais e norteadores em pesquisas que envolvem a “qualidade da experiência no ambiente de trabalho”, e, também, a qualidade de vida no trabalho (WALTON, 1973).

O conceito de qualidade de vida no trabalho é amplo e abarca uma série de leis que passaram a vigorar no início do século XX. Dentre estas podem ser elencadas a proibição do trabalho infantil, a jornada diária de trabalho de oito horas e jornada semanal de trabalho de 40 horas e o estabelecimento de condições de trabalho que minimizem o risco de acidentes.

O conceito de qualidade de vida no trabalho era mais amplo do que os movimentos trabalhistas das décadas de 30 e 40, onde eram clamados melhores condições de trabalho e melhores salários. É mais amplo, também, do que a teoria proposta pelos psicólogos na década de 50, os quais apontaram que há uma relação positiva entre a disposição do colaborador e a sua produtividade. Este é, ainda, mais amplo do que as tentativas de reforma da década de 60, onde se batalhou pela igualdade de oportunidades e benefícios adicionais aos colaboradores (WALTON, 1973).

Na década de 70, o conceito de qualidade de vida no trabalho deveria abranger os fatores que fomentaram tais movimentos em décadas anteriores. Deveria abranger, também, fatores que simultaneamente contribuem com a satisfação do colaborador no trabalho e a sua produtividade.

Segundo Walton (1974), a qualidade de vida no trabalho é presente a partir do momento em que o colaborador atinge as suas metas, necessidades, aspirações e o senso de responsabilidade social. Para a avaliação dessa variável, Walton elenca oito categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida, e, relevância social. As categorias, por Walton denominadas como “critérios”, não são dispostas em ordem de prioridade, sendo atribuídas a cada uma delas, a mesma importância na qualidade de vida no trabalho.

CRITÉRIOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON

Os critérios elencado por Walton podem ou não apresentar sub-critérios. Em se tratando que as diferentes traduções modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton podem apresentar variações significativas, a revisão de literatura do presente trabalho fundamentou-se, neste tópico, exclusivamente nas publicações de Walton (1973, 1974). Assim, os critérios da qualidade de vida no trabalho são assim descritos por Walton:

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Fatores como a oferta e procura do mercado, a média salarial de uma população e a participação nos lucros e resultados da empresa representam os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho:

-
- a) renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador;
- b) compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Os aspectos constituintes destes fatores são: pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária semanal prevista; condições de trabalho que diminuam o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária. Para que as condições de trabalho sejam adequadas, devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar a atuação do trabalhador, como odores, ruídos ou poluição visual.

USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES

Após a revolução industrial, o trabalho passou a ser desmembrado em várias atividades. Dessa forma, os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos. Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são:

- a) autonomia: o trabalho deve permitir certo nível de autonomia e autocontrole na realização das atividades;
- b) múltiplas habilidades: o trabalho deve permitir a utilização de diferentes habilidades. As habilidades utilizadas não devem ser repetitivas e monótonas;
- c) perspectiva e informação: o trabalhador deve ter conhecimento do processo de trabalho como um todo. Deve também receber feedback de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e conseqüências de suas ações;
- d) trabalho como um todo: o trabalhador deve realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas uma etapa do processo;

e) planejamento: as atividades devem ser previamente planejadas antes de sua implementação.

OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores de influência neste critério são:

- a) desenvolvimento: deve haver possibilidades de o trabalhador expandir as suas capacidades e conhecimentos, de forma a evitar que estes se tornem obsoletos;
- b) aplicações futuras: deve haver a expectativa da utilização de novos conhecimentos e habilidades no âmbito empresarial;
- c) oportunidades de avanço: deve haver a possibilidade de crescimento do trabalhador, ascensão de cargo e plano de carreira.

INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e auto-estima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são:

- a) preconceito: aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física;
- b) igualdade social: deve haver respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa;
- c) mobilidade social: deve haver possibilidade de os indivíduos de todos os níveis da empresa migrar para uma camada social superior daquela em que se encontram;
- d) companheirismo: os grupos de trabalho devem ser marcados por ajuda recíproca, suporte sócio-emocional e respeito às particularidades de cada indivíduo;
- e) senso comunitário: deve haver senso de se viver em comunidade nas empresas e entre os grupos de trabalho;

f) troca de informações: os membros da organização devem compartilhar, uns com os outros, suas idéias e opiniões pessoais.

CONSTITUCIONALISMO

Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são:

- a) privacidade: o trabalhador deve possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar;
- b) liberdade de expressão: deve haver o direito de discordância das visões e decisões dos superiores da organização, sem que haja qualquer forma de repressão;
- c) equidade: o direito ao tratamento igualitário aos trabalhadores deve ser presente em todas as ocasiões, incluindo o pagamento, benefícios e segurança no trabalho;
- d) igualdade perante a lei: todos os trabalhadores devem possuir as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho, da privacidade e no que diz respeito à expressão de suas idéias.

TRABALHO E VIDA

As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.

RELEVÂNCIA SOCIAL

A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua auto-estima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.

OPERACIONALIZAÇÃO DO MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON

Ainda que na literatura sejam encontradas diferentes variações do instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho de Walton, é pertinente ressaltar que Walton não desenvolveu um instrumento de avaliação, mas sim, um modelo teórico. Balizado por outros autores, tal modelo qualitativo foi quantificado e transformado nos distintos instrumentos presentes na literatura.

A tradução pioneira do modelo Walton, listada dentre as mais utilizadas no idioma português, é a proposta por Fernandes (1996). O autor secciona os critérios de Walton em 35 sub-critérios. Em continuidade ao estudo de Fernandes (1996), Detoni (2001) propõe uma reestruturação desse modelo, através da seção ou fusão entre os sub-critérios sugeridos por Fernandes (1996). A tradução de Fernandes (1996) e a adaptação de Detoni (2001) apresentam a seguinte configuração:

CRITÉRIOS	FERNANDES (1996)	DETONI (2001)
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa	Equilíbrio salarial
	Proporcionalidade entre salários	
	Justiça na compensação	Remuneração justa
	Partilha dos ganhos de produtividade	Participação em resultados Benefícios extras
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável	Jornada semanal
		Carga de trabalho
		Fadiga
	Ambiente físico seguro e saudável	Equipamentos de EPI e EPC
Ausência de insalubridade	Salubridade	
	Tecnologia do processo	
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia	Autonomia
	Qualidades múltiplas	Polivalência
	Informação sobre o processo total do trabalho	Avaliação do desempenho
		Responsabilidade conferida
Autocontrole relativo	Importância da tarefa	
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira	Treinamentos
	Crescimento pessoal	Incentivo aos estudos
	Perspectivas de avanço salarial	Crescimento profissional
	Segurança de emprego	Demissões
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos	Discriminação
	Igualdade	Valorização das idéias
	Mobilidade	
	Relacionamento	Relacionamento interpessoal
Senso comunitário	Compromisso da equipe	
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador	Direitos do trabalhador
	Liberdade de expressão	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas	Discussão e normas
	Tratamento imparcial	Respeito à individualidade
	Privacidade pessoal	
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho	Influência sobre a rotina Familiar
	Poucas mudanças geográficas	
	Tempo para lazer da família	Possibilidade de lazer
	Estabilidade de horários	Horário de trabalho e descanso
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa	Imagem institucional
		Orgulho do trabalho
	Responsabilidade social da empresa	Integração comunitária
	Responsabilidade pelos produtos	Qualidade dos produtos/ serviços
Práticas de emprego	Política de recursos humanos	

Quadro 1 - Critérios e sub-critérios da qualidade de vida no trabalho

Fonte: Timossi et al. (2009), adaptado de Fernandes (1996) e Detoni (2001)

Detoni (2001) ainda propõe um caráter quantitativo ao instrumento de Walton, perfazendo com que este possa ser utilizado para subsidiar pesquisas empíricas sobre a avaliação da qualidade de vida no trabalho. A proposta de Detoni é caracterizada por uma escala de avaliação de satisfação do colaborador, a partir dos sub-critérios da qualidade de vida no trabalho, a partir de uma escala do tipo Likert de sete alternativas, onde 1 representa muito insatisfeito e 7 representa muito satisfeito.

Timossi et al. (2009), por sua vez, utilizam os sub-critérios de Detoni (2001) para propor uma escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho, com base no modelo de Walton. A referida escala consiste na transcrição dos critérios apontados por Detoni para a forma interrogativa, e, com relação à escala de respostas, foi utilizada uma escala do tipo Likert de cinco alternativas. Foram atribuídas valorações à escala de Likert, e, para tanto, baseou-se na escala de satisfação do instrumento WHOQOL-100, perfazendo com que o valor 1 represente a resposta mais negativa (muito insatisfeito) e o valor 5 represente a resposta mais positiva (muito satisfeito). A escala proposta por Timossi et al. (2009) apresenta a seguinte configuração:

1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:
1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?
1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?
1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?
1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.) que a empresa oferece?
2. Em relação as suas condições de trabalho:
2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?
2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?
2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?
2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?
2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?
3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:
3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?
3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?
3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?
3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?
3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?
4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:
4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?
4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?
4.3 Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?
4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?
5. Em relação à integração social no seu trabalho:
5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho, como você se sente?
5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?
5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?
5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?
6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:
6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?
6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?
6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?
6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?
7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:
7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?
7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?
7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?
8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:
8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?
8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?
8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?
8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?
8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

Quadro 2 – Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho Fonte: Timossi et al. (2009)

Os escores dos critérios da qualidade de vida no trabalho são calculados através da média aritmética simples entre todos os sub-critérios pertencentes ao critério cujo escore se deseja calcular. É proposto também um escore total da qualidade de vida no trabalho, o qual é calculado a partir da média aritmética simples dos oito critérios de avaliação da qualidade de vida no trabalho (TIMOSSI et al., 2009).

A adaptação do modelo de Walton proposta por Timossi et al. (2009) classifica os resultados da aplicação de tal a partir de uma escala de 0 a 100, onde os pontos 0, 50 e 100 representam, respectivamente, as valorações Totalmente insatisfatório, Neutro e Totalmente satisfatório, caracterizando atribuições consideradas inalcançáveis. De forma adicional, os valores 25 e 75 representam os limiares para classificar os indicadores de QVT. Tal proposta perfaz a seguinte configuração:

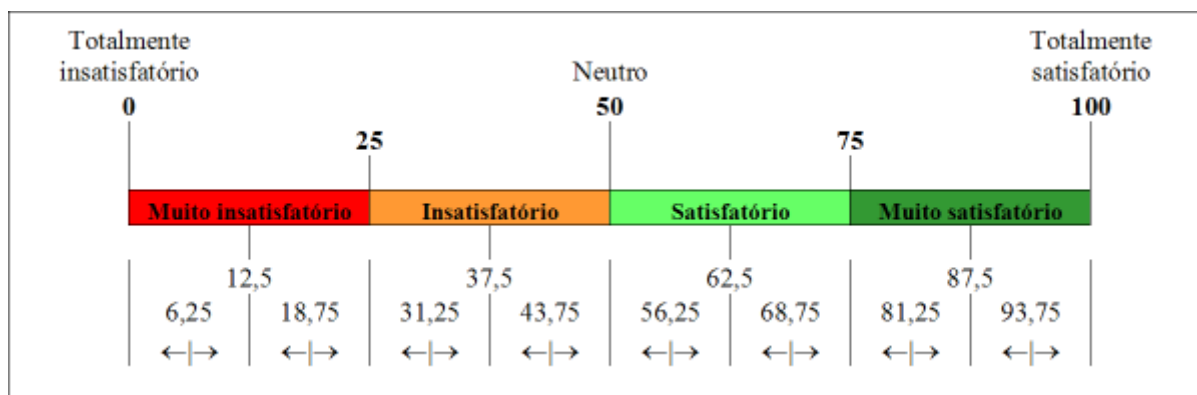


Figura 1 – Classificação da QVT

Fonte: Timossi et al. (2009)

A classificação em exame prevê sentidos de tendência dos resultados, onde cada intervalo de 25 pontos apresenta quatro secções de 6,25 pontos, revelando a tendência para a classificação que mais se aproxima. O sentido ao qual tende o resultado é representado por uma seta vertical unilateral. Na perspectiva apresentada, as classificações possíveis são as seguintes:

INTERVALO	RESULTADO	TENDÊNCIA
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Quadro 3 – Escala de níveis de satisfação da QVT

Fonte: Timossi et al. (2009)

Todavia, os autores da referida proposta clarificam que a percepção da qualidade de vida no trabalho é subjetiva, de forma que os pontos de referência elencados permitam situar as percepções subjetivas na realidade, ainda que a quantificação de tal variável não possa ser considerada precisamente falsa ou verdadeira. É pertinente ressaltar que tal raciocínio é aplicável a todos os instrumentos quantitativos de avaliação da qualidade de vida no trabalho, ou qualquer outra variável cujo subjetivismo torne-a, em tese, “imensurável”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As dimensões propostas por Walton são bastante heterogêneas e fazem menção a diferentes aspectos de ordem política, econômica, social, psicológica e jurídica. No entanto, os aspectos fisiológicos/biológicos são pouco explorados, não havendo um balanceamento adequado entre estes aspectos junto aos demais. Isso caracteriza uma fragilidade ao modelo em questão.

O modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton foi concebido nos Estados Unidos, em meio à crise petrolífera da década de 70. Este permanece, mesmo após quase quatro décadas da sua publicação, sendo um dos modelos mais utilizados para subsidiar pesquisas na área. No Brasil, o modelo de Walton é utilizado em grande escala, superando a utilização dos demais modelos. Este é considerado o mais completo modelo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional.

A relevância do modelo em exame fomenta o surgimento de diferentes traduções deste. Em muitos casos, é notável uma distinção significativa entre duas traduções do modelo de Walton. Tais divergências são, em grande parte, produto de adaptações indevidas, acréscimos a juízo do tradutor ou traduções equivocadas. Esse cenário é merecedor de exclamar a importância da realização do embasamento teórico por meio do artigo original ou de traduções confiáveis.

REFERÊNCIAS

- DETONI, D. J. *Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias*. Florianópolis, 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina.
- FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- TIMOSSI, L. S. et al. *Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho*. Revista da Educação Física, 2009.
- WALTON, R. E. *Quality of working life: what is it?* *Slow Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WALTON, R. E. *Improving the quality of work life*. *Harvard Business Review*. v. 52, n. 3, p. irregular, 1974.

BRUNO PEDROSO

LUIZ ALBERTO PILATTI

Referencia do artigo:

ABNT

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

APA

Pedroso B., & PILATTI L. (2009). Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de walton: uma revisão literária. Conexões , 7(3), 28-43.

VANCOUVER

Pedroso B, PILATTI L. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de walton: uma revisão literária. Conexões, 2009; 7(3): 28-43.

Artigo recebido: 10/08/09

Aceito: 17/11/09