



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
ADMINISTRAÇÃO

LORENA JULLIET TORRES LORENA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** Percepção de  
modelos/manequins brasileiras que trabalham no exterior.

CARUARU  
2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
ADMINISTRAÇÃO

LORENA JULLIET TORRES LORENA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** Percepção de modelos/manequins brasileiras que trabalham no exterior.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração.

**Área de concentração:** Qualidade de vida no trabalho.

**Orientador:** Prof. Luiz Sebastião dos Santos Júnior.

CARUARU  
2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Lorena, Lorena Julliet Torres.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Percepção de  
modelos/manequins brasileiras que trabalham no exterior. / Lorena Julliet  
Torres Lorena. - Caruaru, 2022.

63 p. : il., tab.

Orientador(a): Luiz Sebastião dos Santos Júnior  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de  
Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2022.

Inclui referências, apêndices.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Comportamento Organizacional. 3.  
Carreiras. 4. Moda. I. Santos Júnior, Luiz Sebastião dos. (Orientação). II. Título.

650 CDD (22.ed.)

LORENA JULLIET TORRES LORENA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** Percepção de modelos/manequins brasileiras que trabalham no exterior.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração.

Aprovada em: 03/11/2022

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Dr. Luiz Sebastião dos Santos Júnior  
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE/CAA  
**Orientador**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Marcela Rebecca Pereira  
Grupo Ser Educacional – UNINASSAU  
**Examinadora Externa**

---

Prof<sup>a</sup>. M.Sc<sup>a</sup>. Paloma Araújo Rocha, Mestra  
UNOPAR  
**Examinadora Externa**

A Deus e à minha querida avó Maria José de Almeida (*in memoriam*).

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, que sempre está ao meu lado, mesmo nos momentos mais difíceis até quando pensei em desistir do curso Ele me ajudou a continuar.

À minha avó Maria José de Almeida, meu anjo na terra, que me ensinou a ser forte e não temer as dificuldades,

À minha mãe Myrtes Bezerra Torres, que acreditou em mim quando mais precisei.

À minha filha Sophie Marie Lorena Monteiro, que me ensinou a ser mãe, ser forte e resiliente.

A todos da minha família.

Agradeço também a todos os funcionários e professores da UFPE, do Centro Acadêmico do Agreste, em especial ao meu orientador Luiz Sebastião dos Santos Júnior, por me auxiliar nessa trajetória e por seu apoio durante todo curso.

## RESUMO

Objetivou-se apresentar a percepção de modelos/manequins de moda brasileiras que migram para trabalhar no exterior em relação à qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua importância na performance e satisfação no trabalho das mesmas. Este estudo é de cunho qualitativo e exploratório, do qual participaram, através de uma entrevista, 10 modelos/manequins brasileiras, que tiveram alguma experiência de trabalho no exterior. A análise dos resultados foi baseada no modelo de QVT de Walton (1973), no qual apresentaram-se como críticas as categorias relacionadas a relação do trabalho e espaço total de vida, as oportunidades de crescimento e segurança e o uso e desenvolvimento de capacidades, evidenciando os relatos de curto período de e afastamento do convívio familiar como principais fatores relacionados às dificuldades de trabalho. É necessário um olhar mais crítico para este setor, pesquisas voltadas para compreensão e compensação desses fatores e uma abordagem mais humana em relação aos profissionais modelo/manequim ao redor do mundo.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho; modelo/manequim de moda; trabalho no exterior.

## **ABSTRACT**

The objective was to present the perception of Brazilian fashion models that migrate to work abroad in relation to Quality of Working Life (QWL) and their importance in their performance and job satisfaction. This study is qualitative and exploratory in nature, in which 10 Brazilian models participated through an interview, who had some experience working overseas. The analysis of the results was based on Walton's QWL model (1973), in which the categories related to work and total life space, opportunity for continued growth and security and opportunity for developing using human capacity, evidencing reports of short period of profession and absence from family life as main factors related to work difficulties. It is necessary a more critical look at this sector, research aimed at understanding and compensating these factors and a more human approach to fashion models around the world.

**Keywords:** quality of work life; fashion model; work overseas.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Pirâmide Representando a Hierarquia das Necessidades, de Maslow .....	20
Figura 2	Os fatores higiênicos e fatores motivadores do modelo de Herzberg .....	23
Figura 3	Comparativo das necessidades do modelo de Maslow e de Alderfer .....	24
Figura 4	Modelo das Dimensões Básicas das Tarefa .....	31
Figura 5	Fatores que influenciam o projeto de cargo e a QVT .....	34
Figura 6	Identificação de países onde as entrevistadas trabalharam .....	44
Figura 7	Distribuição das entrevistadas por escolaridade .....	45
Figura 8	Distribuição das entrevistadas por estado civil .....	45

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Quadro comparativo das teorias X e Y, de McGregor .....	22
Quadro 2	Evolução do conceito de QVT por Nadler e Lawler (1983) .....	27
Quadro 3	Categorias conceituais de QVT por Walton (1973) .....	29
Quadro 4	Origens da Qualidade de Vida no Trabalho .....	32
Quadro 5	Caracterização das modelos participantes da pesquisa .....	40
Quadro 6	Estrutura das perguntas segundo modelo de QVT de Walton .....	42
Quadro 7	Comparativo dos fatores de QVT na percepção das modelos/manequins .....	56

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
ERC	Existência, Relacionamento e Crescimento
MRE	Ministério das Relações Exteriores
NYFW	New York Fashion Week
OMS	Organização Mundial da Saúde
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SPFW	São Paulo Fashion Week
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life (Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde)

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO .....	13
1.2	PERGUNTA DE PESQUISA .....	15
1.3	OBJETIVOS .....	15
<b>1.3.1</b>	<b>Objetivos Gerais .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.2</b>	<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>15</b>
1.4	JUSTIFICATIVAS .....	16
<b>1.4.1</b>	<b>Justificativas Teóricas .....</b>	<b>16</b>
<b>1.4.2</b>	<b>Justificativas Práticas .....</b>	<b>16</b>
<b>1.4.3</b>	<b>Justificativa Pessoal .....</b>	<b>17</b>
1.5	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	17
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>18</b>
2.1	EVOLUÇÃO DO HOMEM NO TRABALHO .....	18
2.2	AS TEORIAS MOTIVACIONAIS .....	19
<b>2.2.1</b>	<b>Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Teoria das Necessidades de McGregor (Teorias “X” e “Y”) .....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.3</b>	<b>Teoria dos Dois Fatores de Herzberg .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.4</b>	<b>Teoria da Existência, Relacionamento e Crescimento de Alderfer .....</b>	<b>24</b>
2.3	CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .....	25
2.4	MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QVT .....	28
<b>2.4.1</b>	<b>Modelo de Walton (1973) .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4.2</b>	<b>Modelo de Hackman e Oldham (1975) .....</b>	<b>30</b>
<b>2.4.3</b>	<b>Modelo de Westley (1979) .....</b>	<b>32</b>
<b>2.4.4</b>	<b>Modelo de Werther e Davis (1983) .....</b>	<b>33</b>
<b>2.4.5</b>	<b>Modelo de Nadler e Lawler (1983) .....</b>	<b>34</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DE PESQUISA .....</b>	<b>35</b>
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	35

3.1.1	<b>Finalidade da pesquisa .....</b>	<b>35</b>
3.2	O <i>CORPUS</i> DA PESQUISA .....	36
3.2.1	<b>A profissão modelo/manequim .....</b>	<b>37</b>
3.3	PARTICIPANTES DA PESQUISA .....	39
3.4	INSTRUMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS .....	41
4	<b>ANÁLISE DE RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
4.1	ANÁLISE SOCIOECONÔMICA .....	43
4.1.1	<b>Mercado de trabalho no exterior .....</b>	<b>43</b>
4.1.2	<b>Escolaridade .....</b>	<b>44</b>
4.1.3	<b>Estado Civil .....</b>	<b>45</b>
4.1.4	<b>Renda aproximada .....</b>	<b>46</b>
4.2	ANÁLISE DOS RESULTADOS COM BASE NO MODELO DE WALTON (1973) .....	47
4.2.1	<b>Compensação justa e adequada .....</b>	<b>48</b>
4.2.2	<b>Condições de trabalho .....</b>	<b>49</b>
4.2.3	<b>Uso e desenvolvimento de capacidades .....</b>	<b>50</b>
4.2.4	<b>Oportunidade de crescimento e segurança .....</b>	<b>51</b>
4.2.5	<b>Integração social na organização .....</b>	<b>51</b>
4.2.6	<b>Constitucionalismo .....</b>	<b>52</b>
4.2.7	<b>O trabalho e o espaço total da vida .....</b>	<b>53</b>
4.2.8	<b>Relevância social para o trabalho .....</b>	<b>54</b>
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>55</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>
	<b>APÊNDICE A – Entrevista .....</b>	<b>62</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa é um estudo sobre a percepção de modelos e manequins brasileiras no setor de moda, que migram para trabalhar no exterior, em relação à qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua importância na performance de trabalho dos mesmos. Este capítulo está subdividido em uma apresentação do problema de pesquisa, a pergunta norteadora do tema em estudo, os objetivos gerais e específicos deste estudo, bem como as justificativas para escolha do tema abordado.

## 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

As grandes transformações ocorridas desde o século XVIII com a Revolução Industrial, têm impactado no ambiente de trabalho de diversos setores e na abordagem dos processos operacionais, propiciando, num primeiro momento, um ambiente complexo e mutável, aguçado pela competitividade de mercado com execução de práticas mecanicistas, e, posteriormente, uma visão humanística na qual os trabalhadores passam a ser considerados fatores determinantes para o crescimento e desenvolvimento das organizações (DIAS, 2001).

O comportamento humano no trabalho é tema de discussão e pesquisa para muitos estudiosos, dentre os quais podemos citar os estudos que relacionam este comportamento com as teorias motivacionais baseadas na hierarquia das necessidades de Abraham Maslow, bem como as Teorias X e Y, de McGregor, sendo esta última uma analogia da percepção do trabalhador sobre o quanto o trabalho atende suas necessidades (RODRIGUES, 2009).

O conceito sobre Qualidade de Vida (QV), definido pela OMS – Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100, 2012), baseia-se na “percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Este conceito tem influenciado modificações na abordagem do trabalho e na forma de produção, e em estudos de como as relações sociais afetam a saúde física e mental destes trabalhadores.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), introduzido em meados da década de 1950, através das investigações científicas de Eric Trist, com a abordagem sociotécnica da organização (MOLINA; RUIZ, 2011), porém não constitui um conceito bem definido, mas

baseia-se em um conjunto de estudos, de consequências práticas, que visam o bem estar no âmbito de trabalho, relacionado à saúde física e mental do trabalhador, enquanto associado a outros fatores organizacionais (SAMPAIO, 2012).

O tema QVT vem ganhando cada vez mais expressão na proposta de um trabalho mais humanizado, enfatizando ações que visem a valorização e o respeito ao trabalhador. Assim, surgem os modelos de estudiosos como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975) e Nadler e Lawler (1983), nos quais abrangem de forma holística o trabalho humano e as condições gerais nas organizações, envolvendo condições físicas, ambientais, organizacionais e relacionais (ALVES *et al*, 2019).

Na área da moda, o tema QVT para o trabalho de profissionais modelo/manequim possui diferente conotação daquele aplicado às organizações propriamente ditas, pois este profissional atua, no que Prestes e Grisci (2017) afirmam, como trabalho imaterial no qual a atividade laboral está relacionada a um corpo que represente a imagem organizacional, dependente das características pessoais dos seus trabalhadores, o sujeito ativo do trabalho.

Em razão disto, a profissão modelo/manequim configura um *status* de personificação do trabalho (PRESTES e GRISCI, 2017), no qual a estética e a aparência destes profissionais seguem as tendências do mercado da moda, o qual estabelecendo padrões de beleza e culmina em uma migração dessas profissionais modelo/manequim para o mercado da moda no exterior de seu país de origem, em diversos países distintos, em busca de uma inserção e adequação ao mercado de trabalho e esses fatores acabam por influenciar na percepção e motivação destes profissionais.

O presente estudo visa o entendimento dos fatores críticos na visão destas profissionais modelo/manequim, brasileiras, do sexo feminino, que trabalham no exterior, sobre a qualidade de vida no seu trabalho e são condicionadas a realização do trabalho no qual suas características físicas e intelectuais são requisito indispensável à imagem estabelecida do seu trabalho.

## 1.2 PERGUNTA DE PESQUISA

Diante do problema de pesquisa exposto na seção anterior, constitui-se a pergunta norteadora desta pesquisa: quais os fatores críticos de qualidade de vida no trabalho na visão de profissionais modelo/manequim brasileiras que trabalham no exterior?

## 1.3 OBJETIVOS

Os objetivos gerais para abordagem do tema acima descrito, bem como objetivos específicos serão abordados a seguir.

### 1.3.1 Objetivos Gerais

Identificar os fatores críticos da qualidade de vida no trabalho na visão de profissionais modelo/manequim brasileiras no exterior.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

Com base no objetivo geral acima descrito, destrinchamos os objetivos específicos que irão nortear esta pesquisa da seguinte maneira:

- Analisar a satisfação no trabalho de modelos/manequins brasileiras no exterior com relação aos fatores de QVT;
- Identificar a importância da QVT na percepção das modelos/manequins brasileiras que trabalham no exterior;
- Determinar os fatores críticos (mais importantes e menos satisfeitos) de QVT das modelos/manequins brasileiras que trabalham no exterior.

## 1.4 JUSTIFICATIVAS

Nesta seção são apresentadas as justificativas teóricas, práticas e pessoais que levaram a formulação da presente pesquisa.

### 1.4.1 Justificativas teóricas

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido bastante estudado e colocado em evidência nas organizações ultimamente. Anteriormente voltado apenas ao setor de recursos humanos, porém já constatado que é algo que deve ser abordado de forma holística por toda organização, esta pesquisa irá contribuir diretamente com a revisão literária em convergência com os novos enfoques deste tema.

A evolução do tema QVT está relacionada aos estudos sobre motivação dos trabalhadores, contribuindo para uma melhoria no ambiente de trabalho e relações interpessoais de trabalho e comportamento dos indivíduos.

O enfoque direcionado desta pesquisa foi a qualidade de vida no trabalho no setor de moda, devido ao ineditismo, ou seja não foram encontrados nenhum estudo que relacione a QVT neste setor, no qual o trabalho de modelos/manequins exige um alto grau de maturidade destes profissionais, ao mesmo tempo que o resultado do trabalho está diretamente relacionado à motivação dos mesmos em relação ao seu trabalho.

A realização desta pesquisa possibilitará a identificação dos fatores perceptivos das profissionais modelo/manequim sobre a qualidade de vida no trabalho, assim como a importância destes fatores na *performance* de trabalhos das mesmas.

### 1.4.2 Justificativas práticas

De forma prática, os benefícios adquiridos através dos resultados desta pesquisa poderão direcionar ações para melhorias no trabalho, bem como compreensão dos fatores de forma geral pelos envolvidos no mercado da moda.

Como adicional à percepção das profissionais modelo/manequim brasileiras do setor de moda a respeito da qualidade de vida no trabalho, este estudo proporcionará compreensão também do trabalho artístico de forma geral, pois configura-se como trabalho imaterial.

### **1.4.3 Justificativa pessoal**

Muitas dessas profissionais modelo/manequim iniciam sua carreira de trabalhos ainda na adolescência. Assim como estereotipado no mercado da moda, a profissão modelo/manequim tão desejada por muitas crianças e adolescentes também faz parte da construção social da presente autora.

A decisão de escolha do tema para estudo neste trabalho de conclusão de curso deu-se por a mesma estar inserida no mercado da moda, como modelo/manequim profissional desde os 14 anos de idade, iniciando suas viagens ao exterior em janeiro de 2004.

As experiências vivenciadas pela autora, em diferentes países, com diferentes culturas, afastada dos familiares desde muito nova fez com que despertasse um anseio de entendimento sobre como as profissionais modelo/manequim brasileiras enxergam o mercado do exterior no qual trabalham e a influência destas experiências de trabalho na motivação e satisfação com o trabalho de forma geral.

## **1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

A presente pesquisa está estruturada em cinco capítulos. O capítulo um, exposto acima, trouxe informações para contextualização do leitor com o tema abordado, bem como a pergunta norteadora desta pesquisa, seus objetivos e justificativas. No capítulo dois será apresentado uma fundamentação teórica sobre o tema norteador deste trabalho: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sua origem e principais conceitos. A metodologia de pesquisa deste estudo será apresentada no capítulo três, englobando os métodos de pesquisa utilizados e especificando a amostra, e, logo em seguida, serão abordadas a análise da pesquisa (capítulo quatro) bem como as conclusões obtidas através deste estudo (capítulo cinco).

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O principal objetivo deste capítulo é a familiarização do leitor com o tema de estudo, visando seu entendimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Serão apresentados fundamentos teóricos para conceituação do tema QVT, bem como um breve resumo histórico e os principais modelos de avaliação da QVT, que serviram de base para desenvolvimento e conclusão desta pesquisa.

### 2.1 EVOLUÇÃO DO HOMEM NO TRABALHO

O período histórico conhecido como Revolução Industrial, iniciado na Inglaterra no século XVIII, foi um marco no desenvolvimento tecnológico da indústria e transformação do trabalho. Segundo Chiavenato (2010), houve a substituição do trabalho manual do pequeno artesão e até mesmo de pequenos agricultores, pela produção em larga escala das indústrias, ocasionando um processo migratório dos campos para as cidades. Essas inovações do setor industrial ocasionaram um processo desorganizado de urbanização, culminando em diversos problemas sociais, tais como surtos epidemiológicos, falta de moradia e divisão do trabalho (DIAS, 2001).

Diante desta situação descrita acima, segundo Stoner e Freeman (2000) os trabalhadores encontravam-se em péssimas condições de vida e de trabalho, com jornadas diárias de até 18 horas, condições de higiene e habitação precárias e baixos salários. Nesta visão, era necessário um olhar para a classe proletariado, entendendo que era necessário propor condições satisfatórias de trabalho, melhor qualidade de vida na fábrica, para atingir um melhor desempenho produtivo e conseqüentemente o lucro. Ainda segundo Stoner e Freeman (2000), é nesse contexto que surge a figura de Robert Owen, um dono de fábrica que provavelmente foi o pioneiro na utilização de métodos para humanizar as condições de trabalho no interior de fábrica.

Começaram então a surgir preocupações e questionamentos a respeito da motivação do trabalhador e a melhoria dos ambientes de trabalho. A racionalização do trabalho proposta por Taylor e Fayol, precursores do Movimento da Administração Científica, propunha um foco interno e estrutural da organização que englobasse o comportamento humano e a otimização do trabalho para garantir maior competitividade (MOTTA; VASCONCELOS, 2010). Esse

pensamento inicial do Movimento da Administração Científica trazia uma limitação da natureza humana, o *homo economicus*, considerando o homem um ser altamente racional e previsível, o qual poderia ser controlado através da vigilância constante, treinamentos e incentivos financeiros, contudo estudos posteriores mostram uma complexidade nesse assunto, pois não levava em conta as relações sociais e humanas que envolvem o trabalho:

[...] os estudos organizacionais foram mostrando que o ser humano não é totalmente controlável e previsível e que, portanto, há sempre um certo grau de incerteza associado à gestão de pessoas. O conceito que se tinha do ser humano e da ação humana foi ficando complexo. (MOTTA; VASCONCELOS, 2010, p. 43).

A partir do entendimento sobre a fragilidade deste pensamento racional gerando incertezas na gestão de pessoas, verifica-se a necessidade de mais estudos sobre o comportamento humano. Os primeiros estudos que continham o objetivo de identificar a influência das condições físicas do trabalho sobre a produtividade foram iniciados na década de 20 na empresa *Western Electric Company*, em Hawthorne, por professores da Universidade de Harvard. A partir destes estudos foram desenvolvidas várias teorias que envolvem os aspectos motivacionais do comportamento humano e sua interação com o trabalho, evidenciando o *homo socialis* em substituição do *homo economicus*, no qual o comportamento do trabalhador não está apenas vinculado aos incentivos financeiros e de controle, porém abrangem uma maior complexidade nas relações sociais através da identificação de uma organização informal no trabalho (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

## 2.2 AS TEORIAS MOTIVACIONAIS

Nesta seção, serão expostas algumas abordagens de teorias motivacionais existentes, tendo em vista sua importância para compreensão da QVT, pois estas estão relacionadas aos fatores que influenciam o comportamento humano, são elas: Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow, a Teoria X e Y, de McGregor; a Teoria dos dois Fatores de Frederick Herzberg e a Teoria da Existência, Relacionamento e Crescimento (ERC) de Clayton Alderfer.

### 2.2.1 Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow

[...] as necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou importância, quer dizer, a manifestação de uma necessidade se baseia geralmente na

satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O homem é um animal que sempre deseja. Não há necessidade que possa ser tratada como se fosse isolada; toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades. (MASLOW, 1971 *apud* RODRIGUES, 2009 p. 40)

Abraham Maslow foi o primeiro autor a desenvolver a teoria das necessidades (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006), uma das principais teorias sobre a motivação humana, na qual ele afirma que as necessidades dos seres humanos seguem uma hierarquia de importância e influência, e que à medida que este supre uma necessidade, surgem outras, que podem ser de forma consciente ou inconsciente (RODRIGUES, 2009).

Segundo Chiavenato (2000), Maslow estrutura sua teoria das necessidades na forma de uma pirâmide, conforme figura a seguir:

Figura 1: Pirâmide Representando a Hierarquia das Necessidades, de Maslow



Fonte: G4 Educação, 2020.

Segundo Robbins (2009), as necessidades descritas por Maslow estão separadas em patamares de níveis mais altos, compreendendo as necessidades sociais, de autoestima e de autorrealização, e nos níveis mais baixos as necessidades fisiológicas e de segurança. Essas necessidades podem ser descritas como:

- **Fisiológica:** as necessidades básicas do ser humano que visam garantir sua sobrevivência, tais como comer, dormir, habitar, etc;
- **Segurança:** surge após a satisfação das necessidades fisiológicas e estão relacionadas a necessidade de proteção do indivíduo contra ameaças e privações, ou seja, a estabilidade no trabalho, bem como a segurança do seu ambiente físico;

- **Sociais:** tratam da aceitação do indivíduo no meio social, como relacionamentos sociais e participação em grupos, revelando a necessidade de troca de afeto e amor;
- **Estima:** se refere ao status e ao reconhecimento da própria capacidade;
- **Autorrealização:** as mais complexas pois exigem um desenvolvimento pleno do potencial do indivíduo, abarcando a conclusão de todas as demais necessidades que estão abaixo na pirâmide de Maslow. Está ligada a realização de seu próprio potencial e autodesenvolvimento do indivíduo.

Embora a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow não seja comprovada de forma científica (CHIAVENATO, 2000), devido à sua lógica intuitiva ela serve de base para diversos estudos posteriores e é de suma importância para orientação e planejamento na gestão de pessoas das organizações.

### **2.2.2 Teoria das Necessidades de McGregor (Teorias “X” e “Y”)**

A teoria proposta por Douglas McGregor identifica uma visão dualista e antagônica do ser humano: de um lado existe uma visão negativa do homem (Teoria X) e de outro lado uma visão positiva do mesmo (Teoria Y). Segundo esta visão, existem diferentes proposições sobre a natureza humana e que o compromisso do homem com os objetivos está relacionado à motivação ligadas a estes e suas recompensas, indicando que o ser humano não apenas aprende a aceitar suas responsabilidades, como também às procura (STONER; FREEMAN, 2000).

De acordo com Chiavenato (2000) e Robbins (2009), o trabalho realizado por McGregor baseia seu argumento relacionado à Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, no qual explica a motivação humana atrelada aos estilos de liderança. Observa-se na Teoria X uma abordagem mecanicista e pragmática, relacionada à Teoria Tradicional da Administração, a qual considera o trabalho um “mal necessário” para sobrevivência, estando os indivíduos dominados pelas necessidades primárias (fisiológicas e de segurança) e que apresentam aversão ao trabalho, sendo necessário utilizar mecanismos de controle e coação ou ameaças para que os trabalhadores cumpram as metas. Enquanto na Teoria Y os indivíduos são dominados pelas necessidades de níveis mais altos (sociais, estima e autorrealização), relacionada a uma concepção baseada na Teoria Comportamental, entendendo que o indivíduo tem desejo pelo

trabalho, assim como trata as demais necessidades, e que existe um maior comprometimento, no qual o próprio indivíduo assume responsabilidades e busca novos desafios.

Motta e Vasconcelos (2010) destacam que, enquanto na Teoria X os administradores devem estabelecer padrões de comportamento no qual os trabalhadores devem fazer exatamente aquilo que foi solicitado pela organização, seguindo um estilo de liderança autoritária e centralizadora do poder; na Teoria Y acontece o oposto, entendendo que o trabalho é tão natural aos seres humanos que estes são responsáveis e capazes de orientar seu próprio comportamento, sendo criativas e tomando suas próprias iniciativas, ou seja, os trabalhadores são comprometidos com o seu trabalho por sua própria natureza e têm satisfação em fazê-lo, desta forma a liderança é mais democrática e os trabalhadores adquirem maior autonomia.

O quadro 1 faz uma comparação entre os principais pontos da Teoria X e Y de McGregor.

Quadro 1: Quadro comparativo das teorias X e Y, de McGregor

<b>TEORIA X (visão negativa)</b>	<b>TEORIA Y (visão positiva)</b>
<b>As pessoas têm aversão ao trabalho e evitam sempre que possível.</b>	As pessoas gostam do trabalho e consideram este como algo natural ao indivíduo.
<b>As pessoas não desejam ter responsabilidade, devendo ser coagidos e controlados ou ameaçados para atingir metas.</b>	As pessoas podem se autocontrolar, assumir responsabilidades e são comprometidas com os objetivos.
<b>As pessoas têm pouca ou nenhuma capacidade criativa para solucionar problemas na organização.</b>	A capacidade criativa para solucionar problemas na organização está presente nas pessoas.
<b>A motivação ocorre apenas nos níveis mais baixos (fisiológicos e de segurança).</b>	A motivação ocorre igualmente nos níveis de afiliação.

Fonte: adaptado de Rodrigues, 2009, p. 43.

Segundo a visão exposta por McGregor na Teoria X e Y (*apud* Rodrigues, 2009, p. 44), deve-se oferecer condições satisfatórias para o indivíduo, mesmo que o foco esteja na recompensa financeira pois ele afirma que “embora o dinheiro tenha pouco valor para satisfazer muitas das necessidades de nível superior, ele pode se tornar o foco de interesse se for o único meio disponível”.

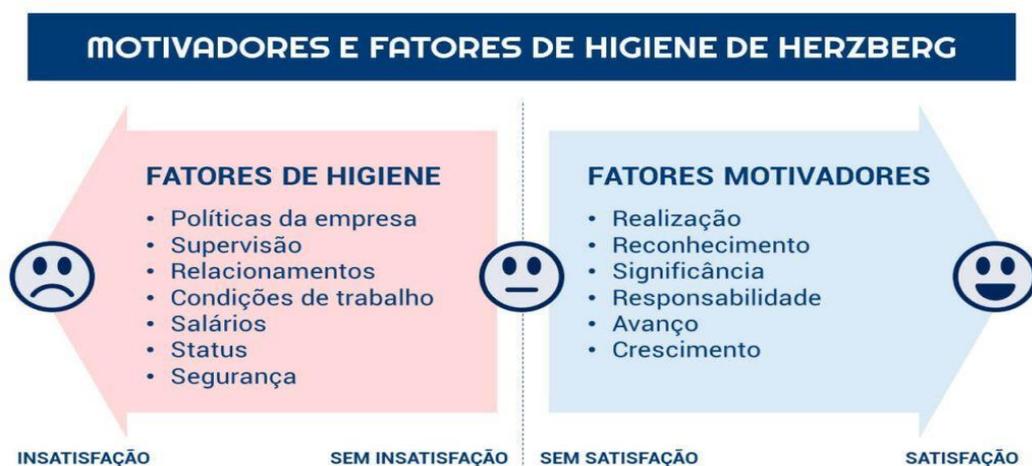
### 2.2.3 Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

A teoria da motivação criada por Frederick Herzberg, após a realização de um estudo empírico feito por este psicólogo em nove indústrias de fabricação de metal (RODRIGUES, 2009) e uma revisão literária relacionadas com o comportamento do indivíduo, fundamentadas pelos estudos de Abraham Maslow, sugere dois fatores que influenciam na satisfação e motivação humana no trabalho, a qual é demonstrada, segundo Motta e Vasconcelos (2010) através de metáforas religiosas, utilizando os personagens de Adão e Moisés.

Os estudos realizados por Herzberg apontam que existem fatores diferentes que influenciam na satisfação do indivíduo e outros fatores distintos que influenciam na insatisfação do mesmo, porém que “o oposto da satisfação com o trabalho não seria a insatisfação, mas, nenhuma satisfação” (HERZBERG *apud* RODRIGUES, 2009, p. 45) e vice versa. Herzberg ainda classifica essas duas dimensões de fatores motivacionais como fatores higiênicos e fatores motivacionais.

Para Motta e Vasconcelos (2010), os fatores higiênicos se relacionam com a metáfora de Adão, baseando-se nas necessidades básicas do ser humano, essenciais para sobrevivência, tais como higiene, segurança, bem como os aspectos do trabalho quais são fonte de insatisfação no trabalho, como remuneração, condições físicas de trabalho e relacionamentos interpessoais. Enquanto, ainda segundo Motta e Vasconcelos (2010), os fatores motivadores se encaixam na metáfora de Moisés, relacionando-os ao comprometimento e dedicação nos aspectos que encorajam o desenvolvimento do trabalho, tais como o reconhecimento e o senso de responsabilidade, a busca pela inovação e aperfeiçoamento pessoal.

Figura 2: Os fatores higiênicos e fatores motivadores do modelo de Herzberg



Fonte: Retondo, 2020.

## 2.2.4 Teoria da Existência, Relacionamento e Crescimento de Alderfer

Segundo Retondo (2020), as necessidades humanas dependem das circunstâncias em que o indivíduo está inserido e isso foi estudado por Clayton Alderfer na década de 60, quando do desenvolvimento de sua Teoria da Existência, Relacionamento e Crescimento (ERC).

A teoria ERC é derivada dos pensamentos da Hierarquia das Necessidades de Maslow (STONER; FREEMAN, 2000), porém possui dois diferentes aspectos. O primeiro aspecto diferencial, segundo Stoner e Freeman (2000), está na quantidade de categorias das necessidades, enquanto na teoria de Maslow existem cinco categorias (são elas: Fisiológicas, de Segurança, Sociais, De Estima e Realização Pessoal), Alderfer dividiu as necessidades em três categorias que são acrônimos para o nome da teoria: **E**xistenciais, de **R**elacionamento e de **C**rescimento.

Figura 3: Comparativo das necessidades do modelo de Maslow e de Alderfer



Fonte: Retondo, 2020.

Conforme a figura 3, é possível correlacionar a classificação das necessidades de Alderfer com as de Maslow, pois este identificava como necessidades existenciais aquelas ligadas às necessidades básicas fisiológicas e de segurança; as necessidades de relacionamentos são aquelas relacionadas ao desejo por relacionamentos interpessoais; e por fim o crescimento se relaciona com a auto realização, desenvolvimento pessoal e a influência produtiva (STONER; FREEMAN, 2000).

O segundo aspecto diferencial da Teoria ERC em relação à Teoria das Necessidades de Maslow, de acordo com Pérez-Ramos (1990), está no sentido ou sequência na qual as

necessidades se desenvolvem. Enquanto Maslow defende que a hierarquia é delineada da base ao topo, de forma crescente, e que, após a satisfação de uma necessidade, a mesma não teria mais poder de motivação, Alderfer considera que não existe apenas um sentido e que mesmo que uma necessidade já tenha sido satisfeita, esta pode ressurgir após uma frustração nos níveis mais altos, ou seja, “[...] quando uma necessidade de nível superior não pode ser satisfeita (isto é, frustração), uma necessidade de nível inferior já satisfeita pode ser reativada (isto é, regressão)” (SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 1999, p. 88).

Retondo (2020) simplifica essas diferenças entre a Teoria ERC e a Hierarquia das Necessidades de Maslow em fatores de simultaneidade, no qual os indivíduos podem ter necessidades simultâneas de mais de um nível de hierarquia na teoria de Alderfer e que estes dependem das circunstâncias e a importância que o indivíduo reconhece àquela necessidade, além do princípio da regressão diante à frustração onde os indivíduos buscará necessidades de nível inferior caso esteja insatisfeita nos níveis mais altos.

Essas teorias motivacionais são o ponto de partida para os estudos sobre a satisfação do indivíduo no trabalho, os quais determinam o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e serão abordados nos tópicos a seguir.

### 2.3 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Embora a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) exista desde os primórdios da humanidade (KANESIRO; DURIGAN; KANESIRO, 2004), o tema ganha maior expressão na atualidade com uma abordagem de humanização do trabalho. Segundo Rodrigues (2009), é somente a partir da década de 50 que surgem estudos efetivos sobre o tema, quando Eric Trist e outros colaboradores do *Tavistock Institute*, na Inglaterra, constroem um modelo que agrupava o trinômio indivíduo-trabalho-organização.

Esse programa de pesquisas liderado por Trist visava uma abordagem sociotécnica das organizações, buscando compreensão das mudanças nos valores individuais, sociais e organizacionais e a satisfação do trabalhador no trabalho (SOUZA; MEDEIROS, 2007), dando origem à expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Rodrigues (2009) cita que neste mesmo período, nos Estados Unidos, outros estudos liderados por Louis Davis estavam sendo realizados com o intuito de melhoria na vida de operários e diminuição dos efeitos negativos

do trabalho, modificando as “linhas de montagem” e com a preocupação na saúde e bem estar destes trabalhadores (FERNANDES *et al*, 2009).

Apesar da existência de vários fatos históricos que demonstram uma preocupação com a melhoria das condições de trabalho, como os ensinamentos de Euclides de Alexandria, aplicando princípios de geometria para melhoria do trabalho de agricultores, ou mesmo Arquimedes com a Lei das Alavancas, diminuindo o esforço físico, buscavam minimizar os efeitos do trabalho e proporcionar qualidade de vida no trabalho, apenas no século XIX, com a sistematização da produção, é que essas preocupações passaram a ser estudadas de forma científica para entendimento da influência das condições de trabalho sobre a satisfação do trabalhador e sobre a produção (RODRIGUES, 2009).

É possível verificar que a compreensão do conceito sobre o termo QVT sofreu várias mudanças para acompanhar o desenvolvimento social e a evolução das formas de trabalho, tornando o mesmo abrangente e complexo devido à sua subjetividade (SCHMIDT; DANTAS, 2006), envolvendo noções de motivação e satisfação, além de compreensão das novas maneiras de organização e tecnologias no ambiente de trabalho.

Fernandes (1996) reitera essa ampla abordagem teórica sobre a QVT, o que torna difícil sua conceituação unânime entre os autores, porém determina um pensamento comum baseado na conciliação de interesses pessoais com os da organização como sendo fator chave para definição do conceito. O autor ainda reforça a ideia de uma gestão dinâmica para entendimento da QVT devido às mudanças constantes que ocorrem nas organizações e nos indivíduos de acordo com o contexto na qual estão ambos inseridos, podendo essas mudanças ser de ordem física, sócio psicológica ou tecnológicas e que passam a afetar o clima organizacional e se refletem no bem-estar dos trabalhadores.

Na visão de Limongi-França (2009), essa dificuldade de conceituação da QVT para os diversos autores está relacionada com a forma como a mesma se apresenta nas empresas, salientando como as diferenças na setorização dos cargos influenciam no comportamento de seus colaboradores e, por isso, estes possuem percepções diferentes em relação ao trabalho.

Para Chiavenato (2010), o conceito da QVT está relacionado ao nível de satisfação dos indivíduos na execução de tarefas no contexto organizacional. Este conceito é baseado no respeito às pessoas e considera aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do

cargo, afetando a motivação na realização das atividades, a adequação do indivíduo às mudanças e agrega valor à organização, com ganhos na qualidade e na produtividade.

Como o trabalho representa uma grande porção de tempo na vida do indivíduo, Rodrigues (2009) considera este como de vital importância e que sua satisfação adquirida reflete em fatores além do ambiente de trabalho, ou seja, se o indivíduo estiver com alguma insatisfação em sua vida pessoal ou passando por problemas diversos externos ao trabalho, ele pode utilizar o trabalho como meio de obter satisfação nessas outras necessidades sociais.

Como a QVT não apresenta um conceito bem determinado e varia de acordo com o contexto, Nadler e Lawler (1983 *apud* RODRIGUES, 2009, p. 81) compilaram de 1959 a 1982 as abordagens sobre a QVT e montaram um quadro dessa evolução, classificando a mesma em seis contextos distintos, conforme Quadro 2 a seguir:

Quadro 2: Evolução do conceito de QVT por Nadler e Lawler (1983)

<b>PERÍODO</b>	<b>FOCO PRINCIPAL</b>	<b>DEFINIÇÃO</b>
<b>1959-1972</b>	<b>Variável</b>	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
<b>1969-1975</b>	<b>Abordagem</b>	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerência.
<b>1972-1975</b>	<b>Método</b>	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
<b>1975-1980</b>	<b>Movimento</b>	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador de ideias do movimento.
<b>1979-1983</b>	<b>Tudo</b>	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
<b>Futuro</b>	<b>Nada</b>	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QCT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler, 1983 *apud* Rodrigues, 2009, p. 81.

A QVT deve estar relacionada aos anseios dos indivíduos para proporcionar melhores condições de trabalho, porém Fernandes (1996) afirma que existem dificuldades para medição da satisfação do indivíduo em relação à mesma devido à complexidade de suas variáveis na quantificação de satisfação e bem estar do indivíduo. Desta forma, vários estudiosos elaboraram abordagens para avaliação dessas variáveis de acordo os modelos apresentados a seguir.

## 2.4 MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QVT

Como se trata de um conceito subjetivo, diversos autores no esforço de elaborar métodos de avaliação da QVT desenvolveram modelos teóricos para embasamento de suas pesquisas e análise dessas variáveis de satisfação do trabalhador, os quais levam os nomes de seus autores e serão destacados nesta seção: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983).

### 2.4.1 Modelo de Walton (1973)

Na visão de Walton (1973 *apud* RODRIGUES, 2009, p. 81) a “expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. O modelo desenvolvido por ele é considerado um dos primeiros modelos para identificação dos elementos indicadores de qualidade de vida e mensuração dos níveis de condições de trabalho (KANESIRO; DURIGAN; KANESIRO, 2004).

Segundo Fernandes (1996), este modelo preocupa-se com as condições da organização para o desenvolvimento das necessidades básicas do ser humano e toda sua hierarquia até a autorrealização. Walton propôs oito “categorias conceituais” para analisar a QVT nas organizações, conforme Quadro 3, as quais tiveram como diretrizes importantes questionamentos de: “Como deveria a Qualidade de Vida no Trabalho ser conceituada e como ela pode ser medida? Quais são os critérios apropriados e como eles são inter-relacionados? Como cada um é relacionado à produtividade? São estes critérios uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho?” (RODRIGUES, 2009, p. 82).

Quadro 3: Categorias conceituais de QVT por Walton (1973)

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
<b>1. Compensação justa e adequada</b>	Equidade interna e externa; Justiça na compensação; Partilha de ganhos de produtividade; Proporcionalidade entre salários.
<b>2. Condições de trabalho</b>	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade.
<b>3. Uso e desenvolvimento de capacidades</b>	Autonomia; Autocontrole relativo; Qualidades múltiplas; Informações sobre o processo total do trabalho.
<b>4. Oportunidade de crescimento e segurança</b>	Possibilidade de carreira; Crescimento de pessoal; Perspectiva de avanço salarial; Segurança de emprego.
<b>5. Integração social na organização</b>	Ausência de preconceitos; Igualdade; Mobilidade; Relacionamento; Senso comunitário.
<b>6. Constitucionalismo</b>	Direitos de proteção ao trabalhador; Privacidade; Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas.
<b>7. O trabalho e o espaço total da vida</b>	Papel balanceado no trabalho; Estabilidade de horários; Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer com a família.
<b>8. Relevância social para o trabalho</b>	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos; Práticas de emprego.

Fonte: Walton, 1983 *apud* Fernandes, 1996, p. 48.

De acordo com o exposto no quadro 3, autores como Rodrigues (2009) e Fernandes (1996) explicam cada uma das oito categorias conceituais de Walton da seguinte maneira:

- **Compensação justa e adequada:** avalia a QVT de acordo com a remuneração recebida, se a mesma está de acordo com a tarefa executada, com a especialização do indivíduo e os fatores externos de mercado, bem como se esta satisfaz as necessidades básicas do trabalhador.
- **Condições de trabalho:** nesta categoria Walton propõe avaliações e melhorias no ambiente de trabalho, de acordo com a jornada de trabalho, exposição ao risco e ambiente físico, como um fator determinante na análise da QVT.

- **Uso e desenvolvimento de capacidades:** mensura a QVT com base nas oportunidades de desenvolvimento de suas habilidades nas práticas cotidianas da organização.
- **Oportunidade de crescimento e segurança:** refere-se à oportunidade de carreira e estabilidade no emprego.
- **Integração social na organização:** mensura a QVT a partir do quanto a organização está preocupada com as questões sociais que podem afetar o trabalhador, envolvendo critérios de igualdade de oportunidade, ausência de preconceitos, senso comunitário e mobilidade social.
- **Constitucionalismo:** Walton considera como elemento-chave para a QVT o cumprimento das leis trabalhistas que estipulam direitos e deveres dos trabalhadores da organização, contemplando desde as normas e os direitos trabalhistas, ao respeito à privacidade do indivíduo e sua liberdade de expressão.
- **O trabalho e o espaço total da vida:** esta categoria busca estabelecer o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal, com a justificativa de que as consequências podem ser positiva ou negativamente de acordo com o contexto, pensando em distribuição de rotinas e horários que não prejudiquem o convívio familiar deste indivíduo.
- **Relevância social para o trabalho:** avalia a QVT de acordo com a visão do trabalhador e sua percepção sobre a organização diante da comunidade a qual está inserida, avaliando a responsabilidade social.

#### 2.4.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Segundo Hackman e Lawler (1971 apud RODRIGUES, 2009), relacionaram três dimensões para o estudo da influência na QVT – as características do trabalho, as percepções dos trabalhadores em relação ao trabalho e as suas atitudes e comportamentos no trabalho –, o que mais tarde seria aperfeiçoado por Hackman e Oldham na construção de seu modelo para medição da QVT.

[...] positividade pessoal e o resultado do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, alta qualidade no desempenho e baixo absentismo e rotatividade) são obtidos quando os três estados psicológicos (Significação Percebida – SP; Responsabilidade Percebida – RP; Conhecimento dos Resultados do Trabalho – CR) estão presentes num determinado trabalho. (HACKMAN e OLDHAM *apud* RODRIGUES 2009)

Figura 4: Modelo das Dimensões Básicas das Tarefas



Fonte: Cintra e Dalbem *apud* CINTRA, 2018, p. 192

No modelo de Hackman e Oldham estes três estados psicológicos citados acima derivam de cinco dimensões básicas do trabalho (RODRIGUES, 2009):

- Variedade de Habilidade (VH) – diferentes habilidades são utilizadas para realização de diferentes tarefas;
- Identidade da Tarefa (IT) – o mesmo funcionário realiza por completo um trabalho com eficiência;
- Significação da Tarefa (ST) – o trabalho remete a um significado na vida do trabalhador;
- Autonomia (AT) – a liberdade dada ao trabalhador para planejamento e realização de suas tarefas;
- “Feedback” (FB) – fornecimento de informações sobre o desempenho tanto pelos participantes da mesma tarefa ou por indivíduos externos.

Conforme figura 4, Medeiros e Ferreira *apud* Cintra (2018) identificam no modelo de Hackman e Oldham a análise em como a relação das dimensões do trabalho possuem um significado psicológico que impactam nos resultados pessoas e do trabalho sob a referência de necessidade crescimento individual, sendo esta última responsável por influenciar na motivação do indivíduo.

Rodrigues (2009, p. 125) conclui que o entendimento da QVT, segundo o modelo de Hackman e Oldham é “resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes

de produzir motivação e satisfação em diversos graus, gerando diferentes tipos de atitudes e condutas nos indivíduos”.

### 2.4.3 Modelo de Westley (1979)

O modelo de Westley, segundo Rodrigues (2009), aponta quatro indicadores fundamentais que interferem como obstáculos na QVT: político, econômico, psicológico e sociológico. Esses indicadores estão correlacionados a fatores de consequências diretas de insegurança, injustiça, alienação e anomia, respectivamente.

De acordo com Rosa (2012) e Fernandes (1996), esses indicadores representam a maneira de avaliação da QVT nas organizações, enquanto podem ser representados a seguir: indicadores econômicos indicam salários e tratamento recebido como jornadas de trabalho, o que pode gerar insatisfação e sentimento de injustiça; os indicadores políticos representam a estabilidade do emprego e o direito ao trabalho, quando não atingido pode gerar insegurança; os indicadores psicológicos, por sua vez, estão ligados ao conceito de auto realização, crescimento pessoal e podem gerar níveis elevados de absenteísmo; por fim, os indicadores sociais relacionam-se com a participação e autonomia do indivíduo, com valorização social no processo de trabalho e pode acarretar numa falta de comprometimento do trabalhador.

Westley *apud* Rodrigues (2009) relata esses indicadores como “problemas que dificultam a QVT” (p. 87) e indica meios para minimização através do enriquecimento do trabalho, ou seja, abordagem individual e metodologia sociotécnica. O autor descreve os problemas e os métodos de resolução conforme o Quadro 4 abaixo:

Quadro 4: Origens da Qualidade de Vida no Trabalho

<b>NATUREZA DO PROBLEMA</b>	<b>SINTOMA DO PROBLEMA</b>	<b>AÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PROPOSTAS</b>
<b>Econômico (1850)</b>	Injustiça	União dos trabalhadores	- Insatisfação - Greves	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões

<b>Político (1850-1950)</b>	Insegurança	Posições políticas	- Insatisfação - Greves	- Trabalho auto supervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
<b>Psicológico (1950)</b>	Alienação	Agentes de mudança	- Desinteresse - Absenteísmo e “Turnover”	- Enriquecimento das tarefas
<b>Sociológico</b>	Anomia	Autodesenvolvimento	- Ausência de significação do trabalho - Absenteísmo e “Turnover”	- Métodos sociotécnicos aplicados aos grupos

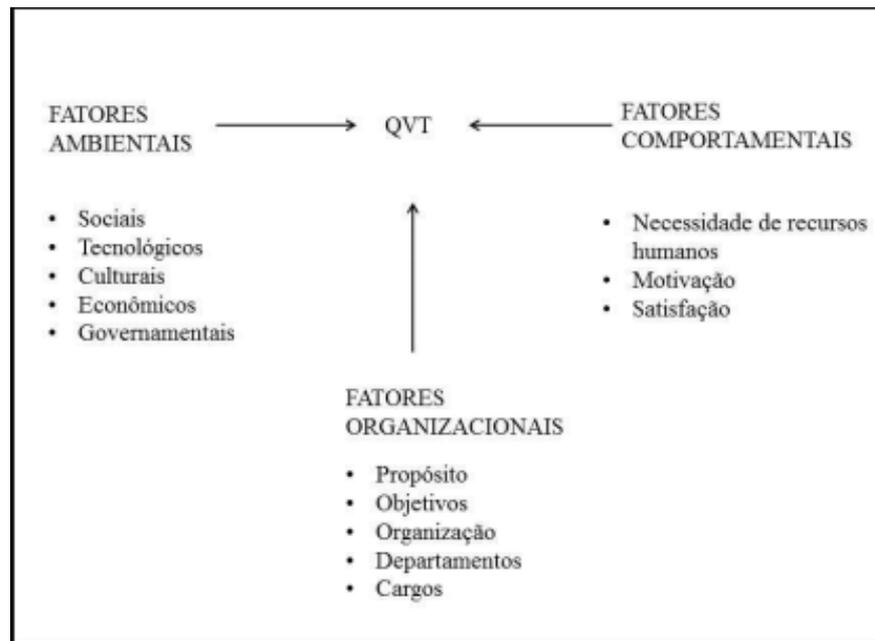
Fonte: Westley *apud* Rodrigues (2009, p. 88).

#### 2.4.4 Modelo de Werther e Davis (1983)

Para Werther e Davis a QVT é influenciada por diferentes fatores como “supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo” (RODRIGUES, 2009, p. 87). Contudo, os autores destacam a natureza do cargo como fator principal na determinação da QVT, apesar de negarem o absolutismo desta afirmação, e analisam o projeto de cargos sob a ótica de três elementos: organizacionais, ambientais e comportamentais.

Kanesiro *et al* (2004) afirma que a reformulação de cargos não consegue eliminar a insatisfação do trabalhador e explica esses elementos relacionados à natureza do cargo como: organizacionais dizem respeito à racionalização da produção e eficiência do cargo através da especialização; ambientais envolve as habilidades e disponibilidade do trabalhador, conforme sua competência, e suas expectativas sociais que variam no tempo e espaço; o elementos comportamentais são os de acurácia para êxito do cargo, destacando autonomia, variedade, identidade e retroinformação.

Figura 5: Fatores que influenciam o projeto de cargo e a QVT



Fonte: Rodrigues, 2009, p. 89.

#### 2.4.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Nadler e Lawler verificaram a subjetividade do termo QVT e como os conceitos estabelecidos faziam referência ao contexto no qual estavam inseridos, por isso procuraram reunir seus estudos conforme apresentado anteriormente no Quadro 2 (RODRIGUES, 2009). O sucesso da QVT, na visão desses autores, está relacionada a fatores de “percepção da necessidade; foco do problema; estrutura para identificação e solução do problema; compensações; sistemas múltiplos afetados; envolvimento amplo da organização” (RODRIGUES, 2009, p. 92).

Este modelo aborda a motivação dos trabalhadores, o ambiente de trabalho, reestruturação do trabalho e um sistema de recompensas (DOURADO, 2007). Para obter sucesso no programa, Nadler e Lawler determinam três necessidades básicas: desenvolvimento do projeto adequado ao contexto; mudanças no sistema de gerenciamento e organizacional; mudanças comportamentais na gerência (RODRIGUES, 2009).

### **3 METODOLOGIA DE PESQUISA**

Este capítulo apresentará o delineamento desta pesquisa, o objeto de estudo, determinando o setor analisado e as características dos participantes desta pesquisa, bem como os instrumentos utilizados na coleta e análise de dados.

#### **3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA**

Com intuito de identificação e análise dos fatores críticos que influenciam a QVT na visão de modelos/manequins brasileiras no exterior, o presente estudo contará com uma pesquisa de natureza qualitativa e exploratória, devido a “pesquisa dessa natureza permitir maior abertura para a reformulação do problema da pesquisa, das questões norteadoras, dos próprios métodos e técnicas de coleta e análise de dados durante o processo” (JARDIM; PEREIRA, 2009).

A pesquisa qualitativa parte da investigação teórica geral, com base na literatura existente e não possui uma sequência tão rígida no seu desenvolvimento, direcionando o pesquisador na compreensão de fenômenos de acordo com o sentido humano dado a este e pode ser utilizados recursos aleatórios para fixar sua amostra (TRIVINOS apud LARA e MOLINA, 2011). Para Denzin e Lincoln (2006), esses estudos abrangem o olhar do pesquisador com práticas interpretativas dos fenômenos de acordo com o sentido subjetivo que as pessoas dão a eles. Seu objetivo não é uma representatividade numérica, mas a possibilidade de interpretação a partir de diferentes contextos sociais, a fenomenologia dos acontecimentos e seu significado, enfatizando diferentes interpretações para compreensão do todo (JARDIM; PEREIRA, 2009).

O estudo de caráter exploratório por sua vez, segundo Gil (2008), visa o esclarecimento de ideias e proporciona uma visão geral acerca de determinado fenômeno, orientada para descoberta e desenvolvimento de conceitos de forma clara e descritiva.

##### **3.1.1 Finalidade de pesquisa**

Quanto aos métodos utilizados para desenvolvimento deste estudo, serão abordados a revisão teórica e a pesquisa de campo. A revisão teórica envolve um conjunto de conhecimentos

a respeito do tema principal – Qualidade de Vida no Trabalho –, publicados por diversos autores para compreensão e abordagem deste estudo. Este tipo de pesquisa contribui para atividade intelectual, conduzindo o leitor à pesquisa de determinado assunto, proporcionando saber e crescimento cultural, sendo uma fonte de informações inesgotável (ANDRADE, 2017).

A pesquisa de campo, por sua vez, é uma abordagem direta com as profissionais modelo/manequim, em forma de investigação empírica, segundo Vergara (2009), pois acontece no local de acontecimento do fenômeno e fornece os elementos para sua explicação, realizada através de entrevistas semiestruturadas, aplicadas de forma remota, por chamada ou videochamada e auxiliadas através de um *forms* online com profissionais modelo/manequim, do sexo feminino, que já atuaram e/ou atuam no mercado de moda internacional, independente do período de atuação.

Essa metodologia de pesquisa serve para reforçar o pensamento teórico sobre QVT abordado por Walton em seu modelo a partir do conhecimento empírico revelado pelos profissionais e suas percepções acerca deste tema, visando melhor compreensão e enriquecimento teórico neste setor.

### 3.2 O *CORPUS* DA PESQUISA

Determinou-se como *corpus* de estudo desta pesquisa a QVT relacionada a profissão modelo/manequim, tendo em vista esta ser a profissão exercida pela autora desde muito nova e da aplicabilidade dos estudos de administração a este setor. Desde janeiro de 2004, a presente autora vivenciou experiências de viagens e trabalho como modelo/manequim no exterior, adquirindo responsabilidades aos seus 14 anos e desmistificando a profissão modelo/manequim no seu dia a dia de trabalho.

O trabalho como modelo/manequim propiciou uma experiência única: conhecer novas culturas, viagens internacionais para vários destinos e remunerações não esperadas para uma adolescente. Porém existiram controvérsias no estereótipo glamouroso da vida e trabalho de uma “modelo/manequim internacional”, pois quando se fala sobre a profissão a imagem midiática e sustentada no entendimento das massas gerais é de uma modelo/manequim desfilando numa passarela como SPFW (São Paulo Fashion Week) ou NYFW (New York Fashion Week), uma vida repleta de glamour e viagens, algo fictício e ilusório.

A realidade é que existem milhares de adolescentes e mulheres que buscam a profissão modelo/manequim com o sonho de ficar famosa e ganhar dinheiro com isso, sem conhecer os bastidores do dia a dia desta profissão. O interesse desta autora é de interligar o contexto no qual estão inseridas modelos/manequins brasileiras que trabalham no exterior com a teoria relacionada à qualidade de vida no trabalho, seguindo como referência o modelo de Walton para esta análise, e apresentar um pouco desta realidade não revelada pela mídia.

### 3.2.1 A profissão modelo/manequim

Para Lemanski (2018), a profissão modelo/manequim constitui-se de uma imagem completamente midiaticizada, onde o glamour e a facilidade transpassados através dos meios de comunicação não condiz diretamente com o cotidiano da vida das modelos/manequins. Há um mito por trás da beleza imposta no mundo da moda o qual atrai sonhos de muitas adolescentes ascendentes a esta profissão. Para Schimitz *apud* Lemanski (2018), o discurso midiático desperta o desejo de adolescentes em obter um sentimento de pertencimento, consolidando assim um sonho em tornar-se modelos/manequins devido a esse processo de consumo da mídia.

O fato é que a profissão modelo/manequim se caracteriza como trabalho imaterial, que segundo Prestes e Grisci (2017) utiliza as características físicas pessoais representadas na condição de imagem produzida pelo trabalho de publicidade, ou seja, um corpo que remete à imagem organizacional. A profissão modelo/manequim é regulamentada no Brasil desde 1978 através da lei 6.533 e está descrita na CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) como:

Posam para fotógrafos e artistas plásticos imobilizando o corpo segundo orientação artística ou criando poses próprias, em estúdios, escolas de arte e locações internas ou externas; mostram produtos em trabalhos publicitários (fotos, filmes e eventos) mobilizando habilidades expressivas que atraem o olhar, que sugerem comportamentos e estilos de vida e que representam o tipo de pessoa que se quer associar ao produto; desfilam em passarelas ou em espaços determinados, onde sincronizam movimentos conforme a música e a coreografia, adotando expressão facial e corporal pré-estabelecida, para expor coleções de moda, detalhes do produto e acessórios, em "show e showroom" de moda; cuidam da aparência e concentram-se na linguagem corporal. (CBO, 2002)

A beleza física que caracteriza a imaterialidade do trabalho, transpassa a evolução dos estáticos modelos de pintores renascentistas à casualidade imposta na moda do *prêt-à-porter* nomadista das indústrias de massa, construindo a profissão modelo/manequim através de trabalhos com movimento, atitude e personalidade (PRESTES e GRISCI, 2017). A ascensão

dos trabalhos de modelos/manequins e a midiaticização de nomes de destaque no setor da moda é, para Lemanski (2018), fator impulsionador para os sonhos de adolescentes. A moda surge e se transforma a cada dia e o mercado da moda é cada vez mais exigente, buscando novos rostos e personificação do trabalho.

No cenário mundial, aponta Lemanski (2018), as modelos/manequins brasileiras detêm grande representatividade, sendo estas as preferidas das passarelas, como exemplo a *über model* Gisele Bündchen desde a década de 1990. A “exportação” de modelos/manequins brasileiras para vários mercados de moda em todo o mundo é tema pouco discutido em todas as suas nuances e que contém lacunas para quem deseja se inserir nessa profissão (LEMANSKI, 2018; PRESTES e GRISCI, 2017). O advento da internet a partir da década de 90 e a ascensão de Gisele no mercado na moda, que em 2006 foi considerada a modelo/manequim mais bem paga do mundo, trouxeram a difusão no processo de divulgação e captação de novas aspirantes a modelo/manequim através do uso das mídias.

Libardi *apud* Prestes e Grisci (2017) cita que a primeira agência internacional no Brasil data de 1988, e apesar de já existir o intercâmbio entre modelos/manequins europeias e estadunidenses, só a partir desta data o negócio de modelos/manequins brasileiras no exterior passa a se profissionalizar. Contudo, apesar de trabalharem com agências em vários países do mundo, o Ministério das Relações Exteriores – MRE, identificou a irregularidade migratória em 2012, devido ao ingresso destas profissionais modelo/manequim no país de destino na qualidade de turista, incentivado, muitas vezes, pelos próprios mediadores deste processo, e lançou uma cartilha de orientação para o trabalho no exterior, destinados a profissionais modelo/manequim, jogadores de futebol, entre outros, observando que geralmente são profissionais muito jovens e sem nenhuma experiência.

O profissional modelo/manequim, seja ele do sexo feminino ou masculino, na qualidade de imigrante internacional, deve ter uma agência de representação, chamada de agência mãe, a qual é responsável por contratos de trabalho juntamente a agências de modelos/manequins locais de cada país. Apesar de não existir um órgão internacional eficaz responsável por regulamentar a profissão em si, as agências ao redor do mundo seguem um mesmo padrão de atuação e representação dos profissionais modelo/manequim em cada país de destino. São intermediadores entre o cliente da marca local e a modelo/manequim internacional que está em determinado país para uma temporada de trabalho, geralmente variando entre 3 e 6 meses.

Se por um lado existem as agências responsáveis pela orientação do trabalho e direcionamento das profissionais modelo/manequim, por outro exigem também as exigências físicas destes profissionais. Essas exigências acabam determinando um padrão de beleza imposto pela profissão e deliberado na sociedade através da propagação nas mídias, causando inclusive polêmicas quando se busca a imposição de um corpo magro, perfeito, esbelto e alto (LEMANSKI, 2018). Para Lemanski (2018) “se o alicerce para se projetar na profissão se dá pelos padrões estéticos de beleza, temos um ciclo: a profissão ajuda a formar os padrões de beleza feminina dentro da sociedade contemporânea como também reforça a ideia de que para ser modelo/manequim, basta aparecer e ser bonita” (p. 30).

A seguir serão apresentadas a seleção das participantes desta pesquisa e os instrumentos de coleta de dados utilizados.

### 3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A presente pesquisa foi realizada com profissionais modelo/manequim brasileiras que tiveram experiências de trabalho no exterior, independente de continuarem no mercado profissional e/ou tempo de atuação. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 (dez) modelos/manequins brasileiras profissionais, do sexo feminino, de diferentes faixas etária e diferentes mercados de atuação de trabalho internacional.

Considerou-se por modelos/manequins a denominação da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) a qual descreve como características de modelos/manequins de moda aqueles que posam para fotografias e mostram produtos em trabalhos publicitários ou desfilam em passarelas e utilizam da linguagem corporal como habilidade expressiva do trabalho. Atrelado a isto, foram selecionadas mulheres que tiveram experiências de trabalho em mercados no exterior, independentemente do local de atuação.

A seleção dos participantes ocorreu de forma aleatória com base na rede de relacionamentos da própria autora e indicações das agências de modelos/manequins nas quais a autora possui vínculos. Como critério de delimitação do total, buscou-se haver uma distinção de idades entre as participantes, além de um acesso e conhecimento desta autora a esses profissionais com apoio da agência de modelos/manequins a qual está inserida e observação dos mercados de trabalho nos quais as participantes tiveram experiências.

O Quadro 5 abaixo apresenta características das participantes com nomes fictícios a fim de preservar suas identidades:

Quadro 5: Caracterização das modelos/manequins participantes da pesquisa

<b>NOME FICTÍCIO</b>	<b>IDADE ATUAL</b>	<b>TEMPO DE TRABALHO</b>	<b>PAÍSES EM QUE TRABALHOU</b>	<b>SITUAÇÃO DE TRABALHO ATUAL</b>
Ana	17	3 anos	Japão, Coreia do Sul, China, Grécia, Alemanha, Espanha	Modelo/manequim (exercendo a profissão)
Maria	19	4 anos	China, Tailândia e Malásia	Modelo/manequim (aguardando viagem)
Aline	19	2 anos	Coreia do Sul	Modelo/manequim (aguardando viagem)
Brisa	24	5 anos	Tailândia, Malásia, Singapura, Taiwan, China	Modelo/manequim (exercendo a profissão) e instrutora de Yoga
Helô	25	7 anos	Índia, Grécia, Líbano, China, Emirados Árabes Unidos, Turquia	Comissária de bordo e Modelo/manequim no tempo livre
Kelly	26	9 anos	Indonésia, China, Malásia, Tailândia, Índia, Grécia, Emirados Árabes Unidos	Modelo/manequim e professora de inglês numa escola da Indonésia
Elis	29	15 anos	Japão, Coreia do Sul, China, Malásia, Filipinas, Tailândia, México	Modelo/manequim (exercendo a profissão)
Jana	32	18 anos	China, EUA, África do Sul, Espanha, França, Turquia, Coreia do Sul, Japão, Malásia, Singapura, Taiwan, Itália, Inglaterra, Grécia	Modelo/manequim (exercendo a profissão) e estudante de arquitetura
Drica	34	17 anos	Japão, China, Tailândia, Turquia, Itália, Coreia do Sul, Inglaterra, França, Índia	Modelo/manequim e arquiteta
Ellen	34	14 anos	China, Japão, EUA, Turquia, Itália, Alemanha, Grécia, Coreia do Sul	Nutricionista em Londres

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Este quadro permite verificar uma diferença de idade entre os participantes desta pesquisa e os países de atuação, tendo em comum experiências no mercado asiático para todas as participantes. Das dez participantes, apenas uma não exerce mais a profissão de modelo/manequim (Ellen), todas as demais continuam exercendo a profissão seja de forma ativa como função principal, ou como forma de trabalho extra ao que estão desenvolvendo no momento.

Outra similaridade pode ser observada quando se trata na idade de início de profissão, em sua maioria as modelos/manequins iniciam ainda adolescentes com idades entre 14 e 17 anos. As demais análises em relação à moradia, remuneração e relatividade com o modelo de QVT de Walton serão abordados nos resultados desta pesquisa.

### 3.4 INSTRUMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para a obtenção dos dados da presente pesquisa foi utilizado a entrevista semiestruturada aplicada de forma remota, por chamada ou videochamada e auxiliadas através de um *forms* online como citado anteriormente no tópico 3.1.2. Segundo Gil (2008) a entrevista semiestruturada se adequa a intenção desta pesquisa devido a mesma ser capaz de extrair informações a respeito das percepções pessoais de cada indivíduo sobre suas crenças e sentimentos e seu modo de vida.

A entrevista para Minayo *apud* Prestes e Grisci (2017) objetiva a construção de ideias através de uma conversa a dois e que diz respeito a determinado tema de pesquisa, o que importa na conversa é a identificação através da percepção do pesquisador daquilo que está sendo exposto pelo entrevistado, ao invés de uma simples coleta de dados. Como explicitado anteriormente, as entrevistas ocorreram de forma remota devido às distâncias geográficas que inviabilizaram uma pesquisa presencial e foram sustentadas através de um formulário online do *Google Forms*, para validação deste estudo.

As perguntas norteadoras da entrevista semiestruturada está dividida em duas partes: a primeira relacionada a uma abordagem sociodemográfica, um questionário com 10 perguntas para conhecimento de cada participante e a segunda parte está baseada no modelo proposto por Walton (1973) para identificação dos fatores que influenciam a QVT, de acordo com as oito categorias vistas anteriormente, são 15 perguntas norteadoras para esta finalidade. Essas

entrevistas contaram com um roteiro de perguntas, elaborado pela própria autora, que pode ser visualizado na íntegra no Apêndice A.

A segunda parte desta entrevista possibilita a identificação dos fatores considerados relevantes para a qualidade de vida no trabalho através da interpretação do entrevistador com base nas respostas adquiridas, de modo que podemos classificar os fatores e suas respectivas perguntas conforme quadro a seguir:

Quadro 6: Estrutura das perguntas segundo modelo de QVT de Walton

<b>Categorias do modelo de Walton (1973)</b>	<b>Perguntas da segunda parte da entrevista</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	5, 6, 7
<b>Condições de trabalho</b>	2, 3, 4
<b>Uso e desenvolvimento de capacidades</b>	10
<b>Oportunidade de crescimento e segurança</b>	9
<b>Integração social na organização</b>	8, 11, 15
<b>Constitucionalismo</b>	13, 14
<b>O trabalho e o espaço total da vida</b>	11, 12
<b>Relevância social para o trabalho</b>	-

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

A partir da coleta de dados nas entrevistas, foi realizada uma análise do conteúdo que foi dito em entrevista para validação da pesquisa qualitativa, através da comparação entre as respostas, agrupamento e categorização do material e revisão do conteúdo a ser analisado. Segundo Mozzato e Grzybovski (2011) a análise de conteúdo está crescendo sua abordagem no Brasil principalmente diante tantas pesquisas de cunho qualitativo e por isso a necessidade de se validar este tipo de análise. Como a pesquisa qualitativa é uma técnica recente de estudo, Flick *apud* Mozzato e Grzybovski (2011) afirma que a análise de conteúdo é um procedimento de interpretação de dados mais utilizados nesse tipo de análise tornando-se uma técnica “mais ou menos refinada” (p. 733).

## **4 ANÁLISE DE RESULTADOS**

A revisão teórica acerca do tema QVT possibilitou uma interpretação dos dados obtidos através desta pesquisa esquematizada pela análise de conteúdo para estudos qualitativos. Neste capítulo será apresentado a análise dos dados e resultados desta pesquisa através da transcrição das entrevistas, agrupamento do conteúdo e análise dos mesmos conforme explicitado em Prestes e Grisci (2017).

### **4.1 ANÁLISE SOCIOECONÔMICA**

Conforme apresentado desde o início desta pesquisa, o objeto de estudo são modelos/manequins de moda do sexo feminino que exercem ou já exerceram a profissão no exterior. O Quadro 5 apresentou uma caracterização das modelos/manequins participantes deste estudo.

Foi possível identificar que a maioria das entrevistadas continuam a exercer a profissão mesmo em diferentes faixas etárias e como a ocorrência de outros empregos como fonte principal de renda.

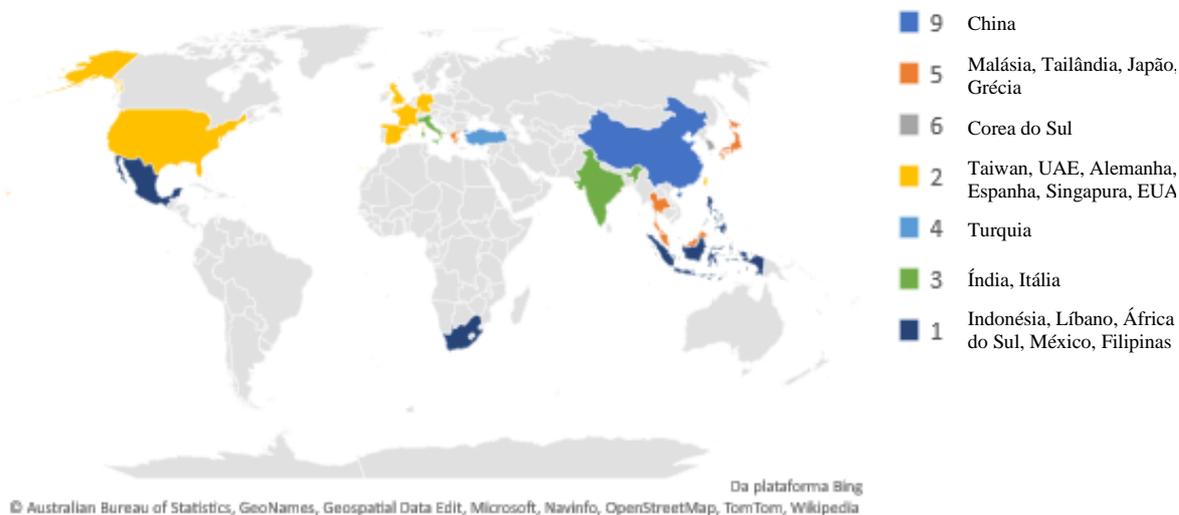
#### **4.1.1 Mercado de trabalho no exterior**

A identificação dos países mais visitados a trabalho pelas modelos/manequins brasileiras conforme entrevistadas pode ser observado na Figura 6.

Observou-se que a maioria das modelos/manequins brasileiras entrevistadas viajam a trabalho para China e países asiáticos. Os índices de modelos/manequins que trabalham na Europa, Estados Unidos da América e outros locais é menor e está relacionado com o fator da idade quando comparamos com o Quadro 5 anterior. Pode-se concluir que no início da profissão as modelos/manequins brasileiras são direcionadas para os mercados asiáticos e, de acordo com as entrevistadas, este mercado é como um preparatório, apesar de não existir um treinamento especificado para esta profissão.

Figura 6: Identificação de países onde as entrevistadas trabalharam

### Mapa de locais de trabalho de modelos no exterior



Fonte: Excel elaborado pela autora, 2022.

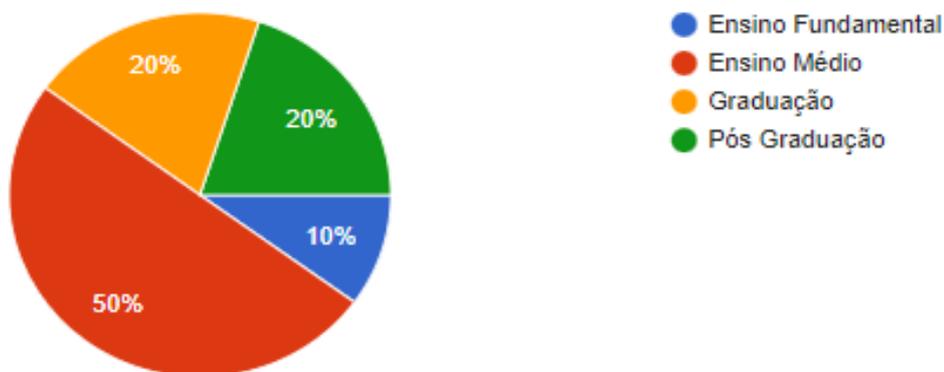
Apesar de essas profissionais modelo/manequim viajarem para vários países, de acordo com as respostas das entrevistadas, 6 (seis) delas, ou seja 60%, ainda possuem residência fixa no Brasil, ou seja, elas têm como base o seu país de origem, sempre retornando quando possível após temporadas de trabalho; 2 (duas) das entrevistadas possuem residência fixa em Londres, Inglaterra; 1 (uma) têm residência nos Emirados Árabes Unidos e a outra 1 (uma) na Tailândia.

#### 4.1.2 Escolaridade

Em relação à escolaridade das entrevistadas (completa ou incompleta), a figura 7 apresenta a representação dos seguintes dados: 50% (05) possuem Ensino Médio, 20% (02) possuem graduação e outras 20% (02) possuem pós graduação, e apenas 10% (01) das entrevistadas possui apenas o ensino fundamental.

Podemos observar que mesmo sendo maioria as modelos/manequins que iniciam a profissão ainda adolescentes, entre 14 e 15 anos, o nível de escolaridade é bom para a faixa etária pois, apesar de haver contratemplos do trabalho 50% delas conseguiram finalizar seus estudos regulares (ensino médio) e 40% já possuem formação acadêmica.

Figura 7: Distribuição das entrevistadas por escolaridade

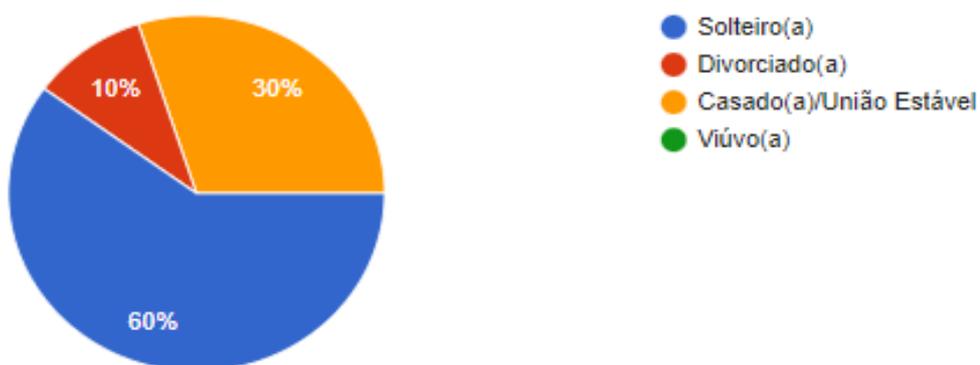


Fonte: Excel elaborado pela autora, 2022.

### 4.1.3 Estado Civil

Podemos observar na figura 8 a distribuição acerca do estado civil das entrevistadas, onde sua maioria (60%) são solteiras, 30% são casadas ou possuem união estável e algumas delas até já possuem filhos, e 10% são divorciadas. Foi possível identificar a causa do índice de solteiras ser maior devido às migrações periódicas relacionadas às condições de trabalho, nas quais estão inseridas essas profissionais, tendo que se deslocar de país em país para temporadas de trabalho que podem durar de 3 a 6 meses cada.

Figura 8: Distribuição das entrevistadas por estado civil



Fonte: Excel elaborado pela autora, 2022.

#### 4.1.4 Renda aproximada

Em relação à remuneração e faixa salarial, todas as entrevistadas concordam que não existe uma remuneração fixa, então não recebem salários mensalmente. A remuneração ocorre de acordo com o trabalho realizado, por período determinado em contrato e conforme acordado entre as partes, configurando-se como trabalho autônomo intermediado por uma agência de modelo/manequim local no país em que estão trabalhando.

A remuneração é feita em moeda local de cada país ou convertida para o dólar americano. Numa média geral entre os valores aproximados das remunerações mensais, incluindo a Ellen mesmo não trabalhando mais como modelo/manequim, a renda média aproximada dessas entrevistadas ficou em R\$ 12.500,00, compreendendo-se que a renda variou entre R\$ 5.000,00 e R\$ 35.000,00.

De acordo com as respostas das modelos/manequins e tendo em vista a própria experiência desta autora, a disparidade de remunerações entre as profissionais modelo/manequim está relacionada primeiramente ao país no qual estão trabalhando e segundo a sua experiência de trabalho, ou seja, quanto mais novas e inexperientes, menos remuneradas pois as oportunidades de mercado ainda são poucas. Isso não exclui a possibilidade de uma modelo/manequim *new face* (uma novata na profissão), seja melhor remunerada por ser considerada uma nova “descoberta” de mercado e ter uma especulação maior ao seu entorno.

Países asiáticos são popularmente conhecidos entre o “meio da moda” como local de muitos trabalhos e remuneração baixa, porém agregam experiência e os trabalhos pagam por hora, fazendo com que exista mais quantidade do que qualidade no material produzido, além de proporcionar que uma mesma modelo/manequim possa realizar 2-3 trabalhos no mesmo dia, dependendo da quantidade de horas para cada um.

Os países europeus e Estados Unidos possuem uma rigorosidade nos padrões de beleza, limitando perfis de modelos/manequins que trabalham nesses locais e dificultando um pouco o acesso, porém possuem trabalhos de grandes marcas renomadas, com remunerações superiores, trabalhos que geram material publicitário de maior qualidade e melhores condições de mercado para as modelos/manequins.

As entrevistadas também responderam que existe um Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversão - SATED, mas que o mesmo não tem atuação no exterior e a maioria delas não tem registro.

## 4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS COM BASE NO MODELO DE WALTON (1973)

O modelo desenvolvido por Walton (1973) para compreensão da qualidade de vida relacionada ao trabalho é composto de oito categorias chaves para sua interpretação. Conforme exemplificado no quadro 6, as perguntas da segunda seção das entrevistas estavam relacionadas para interpretação da QVT de forma qualitativa, ou seja, compreendendo as percepções das entrevistadas e realizando uma análise posterior.

Para isso, buscou-se entender como essas profissionais modelo/manequim iniciaram suas carreiras, o que impulsionou e as fez optar pelo mercado internacional. Metade das entrevistadas foram “descobertas” por olheiros, ou seja, elas não demonstraram uma busca pela profissão, apenas aproveitaram as oportunidades que foram ofertadas. A outra metade se distribui entre indicação de colegas e familiares das mesmas em possuir um perfil adequado, ou buscaram através de seletivas e cursos de passarela executar um sonho muitas vezes mediatizado, como dito anteriormente. O que nos faz entender que esta profissão nem sempre acontece conforme o desejo e programação pessoal, mas que é mutável e pode se tornar realidade na vida de adolescentes que nunca sequer sonharam com isto.

A oportunidade de viagens internacionais, por vezes, é um dilema às mais jovens, pois necessita aprovação dos responsáveis e liberação para viajarem para o exterior desacompanhadas, o que requer um maior conhecimento das agências e dos profissionais com quem estão trabalhando essas meninas.

A seguir serão expostos os resultados com base em cada critério utilizado por Walton para compreensão da QVT.

### 4.2.1 Compensação justa e adequada

Conforme exposto anteriormente, essa categoria está relacionada à remuneração no setor e à satisfação do profissional com seus recebimentos e ao que seus concorrentes recebem se está de forma adequada e justa. Para este estudo, as perguntas norteadoras desta categoria buscavam entender como funciona a remuneração das profissionais modelo/manequim, assim como se está adequada para a profissão e justa em relação a outros modelos/manequins.

Todas as modelos/manequins concordaram que não existe um salário fixo mensal, a profissão se caracteriza como trabalho autônomo, no qual as modelos/manequins são remuneradas de acordo com o trabalho e essa remuneração varia também do tipo de trabalho a ser realizado, se trata-se de um editorial, ou um desfile, ou um comercial de tv, campanha publicitária, entre outros.

Eu acho muito boa a remuneração principalmente quando pegamos um trabalho para uma marca muito conhecida, sabem tratar muito bem o modelo e dão o devido valor. – Ana

Em relação a adequação da remuneração, praticamente todas as entrevistadas considera justa em relação a outras modelos/manequins, pois compreendem que existem recompensas maiores de acordo com o nível em que aquela profissional está em reconhecimento mundial, porém em relação a adequação da remuneração, apesar de ser a maioria que considera adequada, houveram 2 (duas) respostas distintas: uma considera que a remuneração nos países asiáticos não é adequada para o esforço enquanto outra entrevistada considera que a remuneração às vezes é superior ao esforço. Apesar dessas diferenças entre elas, podemos considerar que a remuneração no exterior é satisfatória quando comparada ao Brasil e por isso o trabalho como modelo/manequim internacional segue recrutando milhares de meninas e estas entrevistadas se consideram satisfeitas com suas remunerações.

[...] às vezes até acho que recebo muito mais do que receberia no Brasil ou trabalhando em outra coisa. Se outra modelo receber mais no mesmo trabalho, então eu avalio se ela é famosa etc., porque têm disso também, mas não acho justo se for uma diferença absurda. – Drica

## 4.2.2 Condições de trabalho

Essa categoria compreende fatores relacionados ao ambiente de trabalho, a jornada diária na busca de um bem estar do profissional e sua própria saúde, segundo descrito no modelo de Walton (1973). Foram feitas 3 (três) perguntas referentes a este tema na entrevista, as quais relacionavam como funciona a jornada de trabalho no exterior, uma comparação com o trabalho no Brasil e como seriam as condições de trabalho.

Corroborando com as experiências vividas pela autora, o resultado a estes questionamentos teve similaridades, desde a jornada de trabalho até a comparação com o trabalho no Brasil.

Nos dias sem trabalho agendado, vários *castings* pela cidade que estou. Às vezes saio de casa às 7 da manhã e só volto às 21h após terminar os *castings*. Nos dias com trabalho *bookados*, geralmente trabalhamos por 8h mais 1h de almoço. O que implica que começamos entre às 8-10 da manhã e vamos até 17-19 da tarde. – Kelly

Hoje trabalho sem agência, pois, após muitos anos de trabalho já possuo os contatos diretos. Como agora exerço outra profissão (comissária de bordo), minha agenda se molda a rotina de voos, mas antes eu basicamente fazia os *castings* por foto, ou presenciais diariamente e quando era aprovada realizava o trabalho que geralmente durava 10-12 horas por dia. – Helô

De maneira geral, pode-se explicar a rotina diária de uma profissional modelo/manequim no exterior como: existe horário de *castings* (seleções onde as modelos/manequins devem conhecer os clientes locais pessoalmente); os trabalhos podem ser de uma diária inteira, ou meia diária ou por hora trabalhada, a depender da localidade; há momentos que é necessário a modelo/manequim comparecer na agência para revisão de medidas corporais, definição de estratégias, recebimento de adiantamentos ou mesmo uma simples visita para verificação de como está a agenda. Nos dias de trabalho, a agência encaminha por mensagem ou via e-mail a descrição do trabalho com horários e endereço da locação no dia anterior. Nos dias que tem *castings*, a agência pode informar no dia anterior local e horário, ou até no mesmo dia, a depender da demanda, alguns países, como China e Turquia, a agência dispõe de uma van com motorista para acompanhar as modelos/manequins nos *castings* e trabalhos, mas a maioria dos países no qual o sistema de transporte público atende todas as áreas da cidade e que a população local fala inglês, as modelos/manequins devem se locomover por conta própria sem uma pessoa responsável para acompanhá-las. Há dias que não

existe nenhuma programação para as modelos/manequins, ficando estas livres para fazer qualquer atividade que desejam, a maioria busca fazer atividades turísticas ou o descanso.

Como foi exposto no quadro 6, 50% das entrevistadas não realizam apenas atividades de modelo/manequim, 10% não exerce mais essa profissão, restando apenas 40% das entrevistadas que são exclusivamente modelos/manequins. Nesse caso, a rotina das entrevistadas que trabalham como modelo/manequim em apenas parte do tempo é ajustada conforme suas necessidades.

De forma geral, o resultado desta característica na pesquisa exprime uma maior satisfação no trabalho no exterior do que no Brasil, excetuando os países asiáticos que trabalham por hora com baixa remuneração, mas todas concordam que as oportunidades de trabalho e a valorização da profissão é melhor no mercado internacional. O ambiente de trabalho é considerado de razoável a bom, assim como o ritmo diário vivenciado por essas 10 (dez) candidatas.

### **4.2.3 Uso e desenvolvimento de capacidades**

A categoria de uso e desenvolvimento de capacidades é descrita no modelo de Walton (1973) como as oportunidades que o colaborador tem de desenvolver suas habilidades e sua autonomia dentro da organização. Está relacionada a treinamentos e capacitação dos profissionais, porém foi relatado por todas as entrevistadas a inexistência de treinamentos específicos para a profissão modelo/manequim.

Com base nos depoimentos das modelos/manequins e experiência pessoal, o desenvolvimento das habilidades profissionais parte de um autoconhecimento, desenvolvido diante de um espelho onde as modelos/manequins fazem poses e buscam compreender melhor seu perfil, além de prática no dia a dia de trabalho, instruções diretas dos fotógrafos durante sessão de fotos e usualmente buscar fotos em revistas para aprimorar as próprias poses.

Não existe treinamento específico, algumas agencias auxiliam com ensinamentos, porém nunca tive esse auxílio e aprendo bastante sozinha, então prefiro focar na pratica de poses, estudo de novas línguas, relacionamento interpessoal. – Jana

Este tópico mostrou-se bastante deficiente numa visão do todo.

#### **4.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança**

Refere-se a oportunidades de carreira, crescimento e avanço de cargos e salários, plano de desenvolvimento e segurança no emprego.

[...] retornei ao Brasil há 10 anos atrás para voltar a estudar e ainda trabalhava de modelo, assim que finalizei minha formação vim para o Reino Unido trabalhar como nutricionista. – Ellen

A profissão modelo/manequim não possui um plano de cargos e por ser tratada como trabalho imaterial utilizando-se das características estéticas do profissional, possui um tempo limite de trabalho. As entrevistadas compartilham do ponto de vista que a ascensão como modelo/manequim para o reconhecimento mundial parte da disciplina profissional e da sorte dessas modelos/manequins em conseguirem aprovações em mercados de visibilidade ou clientes renomados. Exige persistência e adequação aos padrões de beleza impostos e há uma tentativa, por parte das agências mãe juntamente com a própria modelo/manequim, de desenvolver uma estratégia de orientação de mercado para melhor alocação da modelo/manequim em países que “funcionaria” aquele perfil de beleza. Porém, como se trata de pessoas, existem diversos fatores que incidem sobre esse planejamento, como: alteração de peso e medidas da modelo/manequim, não adaptação a determinado país, fatores emocionais, temporadas de mercado, entre outros inúmeros que podem incidir, além da própria saúde física e mental da modelo/manequim.

A aparência estética muda com o passar do tempo e por isso é uma profissão com tempo limitado. A maioria das profissionais modelo/manequim trabalham desde os 13-14 anos até 33-34 anos, podendo variar para mais ou menos de acordo com as escolhas pessoais e as circunstâncias.

#### **4.2.5 Integração social na organização**

Conforme o modelo de Walton (1973) a característica de integração social na organização está relacionada a como os colaboradores se relacionam com os demais e com a chefia, além de buscar uma visualização da igualdade de oportunidades, dispensa de preconceitos e o senso comunitário.

Ao serem questionadas sobre seu relacionamento com as agências e com a demais modelos/manequins que convivem em cada localidade, as entrevistadas responderam positivamente. O relacionamento com as agências é de forma pessoal, pois como estes são os responsáveis por indicar trabalhos, cuidar do bem estar da modelo/manequim no país e orientar sobre os planejamentos, no caso de agência mãe, as modelos/manequins declaram sempre bons relacionamentos e profissionalismo, sempre buscando uma relação de confiança entre as partes.

Em relação às demais modelos/manequins os relatos são de boas amizades apesar da ideia de concorrência entre elas, pois, como as modelos/manequins são submetidas ao afastamento das suas famílias ainda muito jovens, elas procuram manter um relacionamento próximo das demais modelos/manequins, principalmente quando são também brasileiras, e isso faz com que os laços de amizade sejam fortalecidos por todas se encontrarem na mesma posição. Obviamente, às vezes existem alguns conflitos, geralmente entre meninas de países diferentes, ou até mesmo entre as próprias brasileiras, por desentendimentos, mas de maneira geral existe uma boa relação.

Cada uma tem suas particularidades na vida pessoal, mas estamos no mesmo trabalho, aprendendo da mesma forma, batalhando dia a dia, acho que isso acaba gerando uma proximidade como familiaridade nos amigos. – Aline

#### **4.2.6 Constitucionalismo**

Essa característica é responsável pela verificação do cumprimento das leis trabalhistas, para proporcionar um tratamento imparcial e garantir os direitos dos trabalhadores.

Como foi exposto pelas entrevistadas, existe um sindicato no Brasil, porém para o trabalho no exterior este sindicato não exerce influência e a maioria delas nunca sequer teve registro no sindicato do Brasil. Há um desconhecimento sobre a existência de sindicatos internacionais ou legislação que incida diretamente sobre o trabalho da profissional modelo/manequim no exterior.

Existe sindicato no Brasil, porém eles não influenciam muita coisa e o trabalho varia de região pra região. As leis não são iguais nos países e às vezes tem empresas que nem sequer pagam o mínimo estabelecido em sindicato (brasileiro), nos tratando muitas vezes como objeto. No geral eles tentam proporcionar trabalho – Drica

O que ocorre é uma sinalização na forma de trabalho com modelos/manequins internacionais que é replicada por agências ao redor do mundo, onde as mesmas devem possuir um contrato de trabalho temporário, oferecer representação da modelo/manequim no país indicado e cobrar uma porcentagem do valor dos trabalhos como forma de pagamento. Na teoria essa prática segue uma regulamentação, porém na prática as modelos/manequins que trabalham no exterior nem sempre possuem vistos de trabalho, não possuem orientação jurídica e a maioria dos contratos não são válidos internacionalmente.

#### **4.2.7 O trabalho e o espaço total da vida**

O modelo de Walton (1973) busca representar nessa característica o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, destacando pontos como a estabilidade de horários, tempo de lazer com a família, poucas mudanças geográficas, evitando a sobrecarga do trabalho em relação a outras esferas da vida do colaborador. Nesse sentido, já é possível observar com o exposto até este momento que o trabalho como modelo/manequim no exterior não segue uma regra e demanda muitas mudanças geográficas.

De acordo com as perguntas voltadas especificamente para este tema, as participantes o trabalho internacional propicia viagens, mas não figura como lazer pois elas devem estar 100% do tempo disponíveis para o trabalho. A vida pessoal e relacionamento familiar fica comprimido nas temporadas de trabalho e permanência em outros países, porém as mesmas alegam que este é um ponto que pesa em relação à distância, mas que são “ossos do ofício”.

O que mais amo no meu trabalho é poder viajar. Mas isso, muitas vezes, me leva pra longe das pessoas que eu amo, como amigos, família, namorado. É a parte mais complicada de lidar. – Elis

Elas consideram sua rotina balanceada quando conseguem dividir o período do ano entre temporadas de trabalho e retorno a seu ponto de origem para descanso e lazer, porém também é notório que o tempo livre no país que estiverem é dedicado ao lazer e descontração com amigos e outros profissionais modelo/manequim, pelo fato de todos se sentirem um pouco ‘família’ de cada um.

#### **4.2.8 Relevância social para o trabalho**

Trata a percepção do colaborador diante a imagem da organização que este representa perante a sociedade, bem como o impacto na sua vida pessoal. Foi abordado a profissão modelo/manequim como trabalho imaterial, sendo a estética e o corpo o próprio meio do negócio.

Devido a este aspecto, buscou-se compreender o sentimento enquanto profissionais modelo/manequim brasileiras no exterior e as percepções das mesmas no que elas executam. Existe um sentimento de gratificação pelo trabalho além da parte de remuneração, pois as modelos/manequins defendem que a sua profissão serve de inspiração para outras pessoas e reconhecimento nas suas cidades natal. Além disso, o orgulho cravado na representação de um produto, de se tornar um ícone de beleza e poder divulgar os produtos de forma ampla é satisfatório.

Não existe uma única empresa para a qual essas profissionais trabalham. Todos os dias são diferentes empresas, seja de cosméticos, vestuário, produtos eletrônicos, etc. O que serve como referência é o próprio trabalho e posicionamento dessas pessoas diante da sociedade em geral, e isto elas representam total orgulho em poder compartilhar e servir de referência em algum momento.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática desta pesquisa se desenvolveu em torno de uma análise referente à percepção de modelos/manequins de moda brasileiras, que migram para trabalhar no exterior, sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua importância no trabalho delas.

Foi possível verificar de que forma se inicia a profissão modelo/manequim para maioria das adolescentes, seja por meio de indicação, descoberta ou um sonho consumido através da midiática desta profissão, no qual meninas de 13-14 anos desejam se tornar referência e participar da vida glamurosa exposta pela mídia. Porém os bastidores é diferente disto e foi colocado nesta pesquisa para avaliação da realidade de modelos/manequins brasileiras no exterior.

Em busca de compreender a QVT no trabalho de modelos/manequins brasileiras que migram para o exterior, identificando os fatores percebidos pelas profissionais entrevistadas, avaliando sua satisfação no trabalho e a importância desses fatores no desenvolvimento do seu trabalho, conforme descrito nos objetivos específicos desta pesquisa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com foco no modelo de QVT elaborado por Walton (1973) e a análise dos resultados apresentada anteriormente.

Deste modo, foi possível identificar que o trabalho de modelos/manequins no exterior é mais satisfatório que o trabalho no Brasil, tendo como justificativas para esta afirmação a satisfação em relação as características de condições de trabalho, integração social na organização e compensação justa e adequada, conforme descritas no modelo de Walton. Foi possível compreender que mesmo não existindo leis específicas, a característica constitucionalismo é bem compreendida entre as profissionais modelo/manequim, devido às agências seguirem um padrão ao redor do mundo.

Os fatores críticos identificados nesta pesquisa dizem primeiramente a respeito da relação trabalho e espaço total de vida, onde a principal dificuldades dessas modelos/manequins que trabalham do exterior relatam é a distância da família, a falta de tempo para realizações pessoais como lazer e estudos. Os demais fatores identificados estão relacionados às oportunidades de crescimento e segurança, pois é uma carreira com prazo limite de duração e a maioria das entrevistadas já exerce outras funções a parte do trabalho como modelo/manequim; o uso e desenvolvimento de capacidades também é uma característica

negligenciada, pois não existe um treinamento, uma forma de desenvolvimento e as mesmas tendem a aprender por si mesmas fazendo tentativas diante de espelho.

A relevância social para o trabalho está atrelada mais a própria modelo/manequim do que a uma empresa especificamente, como como o trabalho é dito imaterial e autônomo, as modelos/manequins são o próprio meio de conexão direta com a sociedade e sua imagem representa essa responsabilidade social.

O quadro 7 abaixo, exhibe de forma resumida os fatores de QVT do modelo de Walton (1973) segundo a percepção das modelos/manequins brasileiras entrevistadas, conforme foi exposto anteriormente:

Quadro 7: Comparativo dos fatores de QVT na percepção das modelos/manequins

<b>POSITIVOS</b>	<b>INDIFERENTE</b>	<b>NEGATIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensação justa e adequada</li> <li>• Condições de trabalho</li> <li>• Integração social na organização</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevância social para o trabalho</li> <li>• Constitucionalismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O trabalho e o espaço total da vida</li> <li>• Oportunidade de crescimento e segurança</li> <li>• Uso e desenvolvimento de capacidades</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Como também profissional modelo/manequim, esta autora compreende e interpreta as afirmações das entrevistadas como uma qualidade de vida no trabalho razoável, estimando que algumas características não conseguem ser de fato avaliadas conforme orientado, mas a percepção destas profissionais reforça que existem vantagem no trabalho e satisfação ao mesmo tempo. Porém é necessário que exista uma reavaliação nos tópicos referente a constitucionalismo, o uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança para que sejam estabelecidos parâmetros que auxiliem esses profissionais no desenvolvimento de suas carreiras.

Deve-se também realizar uma pesquisa voltada para compreensão de como o estado emocional relacionado ao tópico referente a vida pessoal interfere na QVT desses profissionais,

visto que esta pesquisa visa apenas a compreensão de quais características interferem e a percepção destes profissionais em relação a isto.

Por fim, recomenda-se um aprofundamento nos estudos de QVT no setor de moda, devido a pouca informação referente ao mesmo e necessidade de compreensão de como a mesma impacta nos resultados de trabalho destes profissionais modelo/manequim, fazendo com que até existam desistências da profissão devido a dificuldades encontradas e falta de esclarecimentos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. N.; SILVA, A. M. **Qualidade de vida no trabalho (QVT):** um estudo em uma instituição federal de ensino superior. Revista GUAL, [online]. Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019. ISSN 1983-4535. Disponível em: <<https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>>. Acesso em: 06 de setembro de 2022.

ANDRADE, M. M. de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 10 ed. São Paulo: Atlas 2017.

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações. **3764 – Modelos**. Ministério do Trabalho, 2002. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home>>. Acesso em: 24 de outubro de 2022.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CINTRA, J. C. **Psicologia organizacional e do trabalho II**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2018. Disponível em: < <https://docplayer.com.br/158579496-Psicologia-organizacional-e-do-trabalho-ii.html>>. Acesso em: 28 de setembro de 2022.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DIAS, R. **Sociologia e Administração**. 2. ed. Campinas: Alínea, 2001.

FERNANDES, C. H.; ROCHA, S. S.; VENDRAME, F. C.; SARRACENI, J. M.; VENDRAME, M. C. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma vantagem competitiva**. São Paulo, 2009. Disponível em: < <https://silo.tips/download/qualidade-de-vida-no-trabalho-uma-vantagem-competitiva>> Acesso em: 22 de setembro de 2022.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

G4 EDUCAÇÃO. **Pirâmide de Maslow**: entenda as necessidades humanas e alavanque os resultados da sua empresa!. 2020. Disponível em: < <https://g4educacao.com/portal/piramide-de-maslow-entenda-as-necessidades-humanas/>>. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JARDIM, A. C. S.; PEREIRA, V. S. **Metodologia Qualitativa**: é possível adequar as técnicas de coleta de dados aos contextos vividos em campo?. SOBER 47º Congresso. Porto Alegre, 2009. Disponível em: < <https://cursodegestaoelideranca.paginas.ufsc.br/files/2016/03/Artigo-sobre-Pesquisa-Qualitativa.pdf>>. Acesso em: 28 de setembro de 2022.

LARA, A. M. B.; MOLINA, A. A. **Pesquisa Qualitativa**: apontamentos, conceitos e tipologias. In: Cèzar de Alencar Arnaut de Toledo; Maria Teresa Claro Gonzaga. (Org.). Metodologia e Técnicas de Pesquisa nas Áreas de Ciências Humanas. Maringá: EEduem, 2011, v. 01, p. 121-172.

LEMANSKI, M. S. **Um olhar para China**: as modelos brasileiras que atravessam o pacífico em busca de seus sonhos. 2018. 51f. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Jornalismo – UFMT. Disponível em: <<http://bdm.ufmt.br/handle/1/856>>. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOLINA, R. S.; RUIZ, V. M. **Qualidade de vida no trabalho segundo futuros administradores**. Pensamento Plural: Revista Científica do UNIFAE, São João da Boa Vista, v.5, n.2, p. 47-54, 2011.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. **Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração**: Potencial e Desafios. RAC, Curitiba, v. 15, n. 4, pp. 731-747, Jul./Ago. 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac>>. Acesso em: 23 de outubro de 2022.

NASCIMENTO, L. C. N.; SOUZA, T.V.; OLIVEIRA, I. C. S.; MORAES, J. R. M. M.; AGUIAR, R. C. B.; SILVA, L. F. **Saturação teórica em pesquisa qualitativa: relato de experiência na entrevista com escolares.** Revista Brasileira de Enfermagem [Internet]. 2018;71(1):228-33. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0616>.

PÉREZ-RAMOS, J. **Motivação no trabalho: abordagens teóricas.** Psicologia-USP [online], São Paulo, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990. ISSN 1678-5177. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-51771990000200004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771990000200004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 de setembro 2022.

PRESTES, V. A.; GRISCI, C. L. I. **A Fotografia como Lugar de Memórias e Recurso Disparador da Fala no Trabalho Imaterial de Modelo de Moda.** RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social, Salvador, v. 6, n. 3, p. 39-54, Set/Dez 2017. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/194687?locale-attribute=en>>. Acesso em: 23 de setembro de 2022.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional.** 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial.** 12 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

RETONDO, L. **Teoria dos motivadores e fatores de higiene de Herzberg.** Startup Creator, 2020. Disponível em: <<https://startupcreator.com.br/blog/motivadores-e-fatores-de-higiene-de-herzberg/>>. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

RETONDO, L. **Teoria ERG de Alderfer: como priorizar as necessidades das pessoas.** Startup Creator, 2020. Disponível em: <<https://startupcreator.com.br/blog/teoria-erg/>>. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SCHMIDT, D. R, C.; DANTAS, R. A. S. **Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação.** Revista Latino-Americana, Enfermagem, 2006 janeiro-fevereiro; 14(1):54-60. Disponível em: <

<https://pt.scribd.com/document/283885247/Schmidt-Dantas-2006>>. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. **Diagnóstico da qualidade de vida no trabalho (QVT) de frentistas de postos de combustíveis e suas interfaces com a qualidade dos serviços prestados.** Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 71-89, jul./set., 2007. Disponível em: < <https://core.ac.uk/download/pdf/268313522.pdf> >. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração.** 5. ed. Rio de Janeiro: Editora Prentice-Hall do Brasil LTDA, 2000.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. [online]. 2012, vol.12, n.1, p. 121-136. ISSN 1984-6657.

WAGNER III, J. A; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional.** 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

WALTON, R. E. Quality of Work Life: What Is It? Sloan Management Review, 15, p. 11-21; 1973.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL).** WHO/HIS/HSI Rev.2012.03. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HSI-Rev.2012.03>>. Acesso em: 12 de setembro de 2022.

## APÊNDICE A – Entrevista

### QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo de caso no setor de moda e trabalho de modelos/manequins no exterior.

Você está sendo convidado para participar de um estudo sobre a QVT de modelos brasileiras no exterior através de uma entrevista semiestruturada que será transcrita pela pesquisadora para posterior análise de estudo. Todas as informações coletadas são para fins de pesquisa e sua identidade será preservada neste estudo.

#### QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO

1. Qual a sua idade? _____ anos.
2. Qual seu estado civil? <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado/União Estável <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo
3. Qual a sua escolaridade? <input type="checkbox"/> Ens. Fundamental <input type="checkbox"/> Ens. Médio <input type="checkbox"/> Graduação <input type="checkbox"/> Pós-Graduação
4. Qual a sua renda aproximada mensal? _____
5. Você mora no Brasil? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Em caso negativo, tem residência fixa? Onde mora? _____
6. Quanto tempo faz que você exerce a profissão de modelo? _____
7. Você possui registro em sindicato ou algum certificado? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Em caso afirmativo, qual? _____
8. Países em que trabalhou: _____ _____
9. Situação atual de trabalho: _____

#### PERGUNTAS GUIA PARA ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS COM MODELOS BRASILEIRAS QUE TRABALHAM NO EXTERIOR.

1. Como surgiu o trabalho de modelo?

2. Como é sua jornada de trabalho no exterior?
3. Como são as condições de trabalho?
4. Como você considera o trabalho no exterior? Existem diferenças para o trabalho no Brasil?
5. Em relação à sua remuneração, você recebe salário fixo?
6. Você considera sua remuneração adequada (aquilo que é adequado pelo esforço exercido)? É justa (se outra pessoa recebe mais pelo mesmo trabalho é justo ou se sente injustiçado)?
7. Qual a sua visão em relação à remuneração x benefício de trabalho no exterior?
8. Como é seu relacionamento com a empresa e com outros modelos?
9. Você possui um plano de desenvolvimento de carreira? Há visão futura?
10. Com base na pergunta anterior, como você desenvolve suas habilidades? Há algum treinamento ou formação?
11. O que sua vida tem em comum ou diferente de outros modelos?
12. Como você avalia o trabalho em relação à sua vida pessoal?
13. As empresas cumprem com os direitos trabalhistas? Existe um sindicato representante?
14. Em caso positivo para sindicato, ele exerce alguma influência no trabalho? você considera importante?
15. Qual o sentimento logo na chegada de um novo país nos primeiros anos? Qual esse sentimento após algumas experiências? Há algum preconceito em trabalhar fora por parte dos estrangeiros?