

**Área Temática: Gestão de Pessoas, Incentivos, Remuneração e Satisfação no Trabalho**

**A influência do Traje Executivo: perspectivas acerca da Qualidade de Vida no Trabalho  
Pessoal e Organizacional**

**AUTORES**

**MARIANA BASSI SUTTER**

Universidade de São Paulo  
m.sutter@usp.br

**BASSIRO SÓ**

Universidade de São Paulo  
bassiro@usp.br

**VICTOR PAULO KLOECKNER PIRES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA SANTA MARIA  
victor@sgnet-rs.com.br

**RICARDO GALVÃO GUIMARÃES**

Universidade de São Paulo  
ricardoguilmaraes@gmail.com

**ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA**

Universidade de São Paulo  
climongi@usp.br

**Resumo**

A influência do traje executivo no ambiente de trabalho sob a perspectiva da qualidade de vida é um estudo inicial sobre as possíveis relações entre os trajes executivos de trabalho, de algumas ocupações no setor financeiro e os impactos na percepção de qualidade de vida pessoal destes executivos e analistas. O objetivo central foi investigar características ocupacionais do traje executivo no trabalho e a qualidade de vida pessoal neste mesmo ambiente. Utilizou-se o modelo de análise biopsicossocial e organizacional - BPSO, para compor as dimensões da qualidade de vida estudada. O método utilizado para o estudo foi pesquisa qualitativa, exploratória, com um questionário semi-estruturado que norteou a coleta sob as dimensões do modelo conceitual adotado. Os dados coletados em campo, foram analisados por meio da estatística descritiva e análise de conteúdo. Os principais achados de pesquisa neste estudo foram: 1) que o indivíduo valoriza sua imagem por meio da forma como se veste; 2) que cada indivíduo compreende que o traje executivo auxilia a expressar suas crenças em determinados traços, e 3) os artefatos elementos relacionados ao traje executivo no ambiente organizacional podem constituir novo indicador empresarial de análise das demandas de qualidade de vida no trabalho pessoal e organizacional.

**Palavras-Chave:** traje, qualidade de vida no trabalho, PBSO-96.

**Abstract**

The influence of executive attire in the workplace from the perspective of quality of life is an initial study on the possible relations between the business suits for work, some occupations in the financial sector and the impacts on perceived quality of life of these executives and analysts. The main objective was to investigate occupational characteristics costume executive at work and quality of life in that environment. The biopsychosocial model of analysis and organizational – BPSO - was used to compose the dimensions of quality of life studied. The method used for the study was qualitative, exploratory, with a semi-structured questionnaire that guided the collection under the dimensions of the conceptual model adopted. The data collected were analyzed using descriptive statistics and content analysis. The main research findings in this study were: 1) the individual values his image through the way they dress, 2) that each individual understands that executive costume assists on the expression of beliefs on certain features, and 3) artifacts related to the executive suit at the organizational environment may be a new business indicator of the demands of personal and organizational QWL.

**Key words:** costume, quality of work life, BPSO-96.

## 1. Introdução

Desde os primórdios o homem se preocupa em cobrir seu corpo. Um dos motivos, era pelo caráter de pudor, outras interpretações apontam que o homem cobria e cobre o corpo para adornar-se e proteger-se. No entanto, a principal atribuição do vestuário e dos adornos é a de que são utilizados, por séculos, pelos indivíduos e pela sociedade como ferramenta para a comunicação não verbal (BARTHES, 1979; STEFANIA, 2005), indicando: posição social, ocupação, localidade, disponibilidade sexual ou afiliação a determinado grupo (ARMONI, 2007; CAVALHEIRO, 2001; DURAND, 1988; FREYRE, 2009; LIPOVETSKY, 2009).

Na esfera empresarial, o traje executivo também é visto como ferramenta de comunicação, podendo, neste aspecto, assumir dois conceitos: 1) a do indivíduo comunicando-se com os agentes em seu entorno, considerada por Casado (2002) como forma simbólica de comunicação, e 2) o indivíduo representando a empresa e se comunicando junto aos seus clientes por meio do padrão visual que inclui o traje que usa na organização (THÉVENET, 1993, apud CASADO, 2002; MARTINS, PINTO; 2008), compondo, portanto, a imagem da empresa (YURCHISIN; DAMHORST, 2009). Além da comunicação, o traje executivo também pode ser considerado como um artefato visível (SHEIN; 1990) que corrobora no processo de apreensão da cultura organizacional (FLEURY; SAMPAIO, 2002).

Pela ótica do funcionário o traje executivo o auxilia a expressar suas crenças em determinados traços (como conservadorismo, autoridade) os quais também podem ser associados aos itens de vestuário e, sobretudo, aos seus papéis no trabalho (RAFAELI et al., 1997). De acordo com os achados de Peluchette e Karl (2007) a utilização de roupas formais de negócios aumenta o sentimento de confiança e competência por parte dos pesquisados, assim como, amplia a percepção dos mesmos em ser autoridade no ambiente; ao passo que, ao usarem roupas casuais, os participantes apontaram que se sentiram amigáveis; e quando compararam a sensação de trajar roupas de negócios casuais para roupas casuais, sentiram-se menos produtivos.

Outra vertente de estudos busca compreender as condições de trabalho que tornem o ambiente organizacional propício para que as atividades profissionais tenham como fruto a qualidade e boa performance financeira mantendo o bem-estar dos colaboradores. Tais resultados são imperativos para empresas enfrentarem a acirrada rivalidade na disputa pela conquista de uma boa posição no mercado e sustentabilidade dos negócios.

Diante deste contexto, a gestão de pessoas começa a ser reconhecida como área estratégica da organização e as condições de trabalho passam a constituir ferramenta importante na busca da competitividade. Com isso, programas de gestão da qualidade de vida no trabalho passaram a integrar as práticas de gestão de pessoas e a figurar importante papel em diversas organizações.

Neste sentido, esta investigação busca relacionar a qualidade de vida no trabalho à forma de trajar-se que é permitida no ambiente organizacional, tendo, portanto, como finalidade analisar, a partir dos pressupostos do BPSO, a influência do traje executivo na qualidade de vida no trabalho, assim como verificar os reflexos da forma de trajar-se no desenvolvimento das tarefas esperadas no tipo de trabalho envolvido. Como se verá adiante optou-se por conduzir este estudo em uma organização financeira de capital brasileiro que se formou em 2008 a partir da integração entre duas instituições financeiras de São Paulo, com isso, constituiu a 3ª maior do mundo no seu segmento. Nesta organização o ambiente se caracteriza pelo formalismo das atividades e onde predomina um simbolismo e história própria, não só dos que lá trabalham de forma contínua, como também daqueles que eventualmente percorrem as dependências físicas organizacionais.

Assim, para que fosse possível verificar a influência do traje executivo na qualidade de vida das pessoas no seu ambiente de trabalho, é necessário considerar-se que a forma de trajar-se acaba por desempenhar diversos papéis na vida do indivíduo, tanto em um contexto

organizacional, quanto no ambiente social. Para tanto, os conceitos envolvidos no tema foram analisados sob o prisma de diversos autores, como forma de relacioná-los com o objeto de estudo.

Partiu-se, também, do pressuposto que a forma com que as pessoas se vestem no ambiente organizacional também serve para a absorção da cultura organizacional. Ou, então, a cultura organizacional, baseada em certos códigos de vestes, acaba por influenciar o indivíduo que nela ingressa. Nesse sentido, verifica-se a importância da observação do comportamento de todos os colegas no ambiente de trabalho, pois algumas regras na empresa são claras outras não são formalizadas.

A partir destas interfaces, o modelo BPSO-96 gravita em torno das variáveis biológica, psicológica, social e organizacional, analisando a percepção de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho na organização a que se dispõe a avaliar.

Foram realizadas buscas em diversas bases de dados com o intuito de reunir referencial que abordasse o tema sob investigação (a influência do traje executivo na qualidade de vida no ambiente organizacional) para originar um arcabouço teórico robusto. No entanto, não foram encontrados estudos que relacionassem diretamente QVT e traje executivo, encontraram-se apenas pesquisas com enfoque em traje e ambiente de trabalho. A temática, portanto, merece ser estudada com maior particularidade em função da carência de pesquisas acadêmicas que contextualizem a forma de trajar-se sob a perspectiva da qualidade de vida no trabalho.

O estudo contribui proporcionando maior entendimento sobre o assunto ao relacionar variáveis de forma criativa, dando origem a nova referência que pode ser incluída na relação de indicadores empresariais de qualidade de vida, assim como pode ser inserida no modelo BPSO-96.

Desse modo, a abordagem apropriada e adotada para a investigação é a qualitativa, de caráter exploratório. A ferramenta de coleta de dados foi um questionário semi-estruturado, o qual foi construído cruzando-se caracteres do traje executivo com as dimensões propostas pelo modelo BPSO 96 (biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais), e a variável qualidade de vida no trabalho. Após a fase de pré teste foram aplicados os questionários na organização escolhida, com amostra selecionada por conveniência dos pesquisadores. Para a análise de dados utilizou-se, em parte, a estatística descritiva e análise de conteúdo que permitiram a realização de cruzamentos entre questões-chave e a interpretação dos dados de acordo com o arcabouço teórico.

Além do capítulo introdutório, este estudo é composto por uma sessão composta pela revisão teórica, abordando temas como a qualidade de vida no trabalho, o modelo BPSO 96, QVT sob perspectiva do BPSO e o traje executivo no ambiente organizacional. A terceira parte aborda a metodologia utilizada na investigação. No seu quarto capítulo, apresentam-se os resultados da pesquisa, onde são analisados e confrontados os dados obtidos à luz da teoria. Por fim, a última sessão, dedica-se ao apontamento das considerações finais do estudo.

## **2 Base conceitual**

Foram levantados dados secundários sobre a qualidade de vida no trabalho, o modelo BPSO, Reflexões sobre o papel do traje nas organizações e a organização em estudo, sendo que tais dados constituíram o alicerce da pesquisa de campo.

### **2.1 Qualidade de vida no trabalho – QVT**

No campo da ciência propriamente dita, o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho teve início nos anos 1950 com Eric Trist com os seus colaboradores. Na época, o foco do estudo estava voltado à abordagem sociotécnica que contemplava a satisfação e o bem estar do trabalhador (SANT'ANNA & KILIMNIK 2011). No Brasil, o assunto chega meio tardio, que decorre na busca pela competitividade das empresas com a abertura para a importação de

produtos estrangeiros. Porém, é importante destacar que as demandas da Qualidade de Vida não são aleatórias, elas possuem necessidades a serem atendidas no sentido de preservação pessoal e da sobrevivência da espécie. Contudo, só na última década do século passado é que se difundiu amplamente o conceito de qualidade de vida.

Segundo o *Revue de la Qualité de Vie au travail* (2007) QVT implica também proporcionar aos colaboradores melhores condições de trabalho, onde o empregador, ao proporcionar essas condições estaria garantindo o aumento da competitividade onde todos os stakeholders sairiam beneficiados.

E nesse âmbito, o tema Qualidade de Vida no trabalho (QVT) tem sido tratado como um leque amplo e, geralmente, confuso. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação da saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras (LIMONGI-FRANÇA; 2009). Nessa perspectiva, Albuquerque e Limongi-França (1998) apresentam a qualidade de vida no trabalho, como um conjunto de ações desenvolvidas por uma empresa, desde o diagnóstico até a implementação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, com objetivo de proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho.

No entanto, apesar de mais de meio século de estudo sobre o tema, ainda não existe um consenso em relação à definição conceitual do que venha a ser qualidade de vida no trabalho, porém, todos os pesquisadores do assunto, têm encarado o assunto como aplicação concreta de uma filosofia humanista, visando alterar aspectos ligados ao dia-a-dia do trabalho, com vista a criar uma situação mais favorável à satisfação dos empregados (SANT'ANNA & KILIMNIK, 2011; FERREIRA, 2009). A maioria desses caminhos leva a discussão das condições de vida e do bem estar de pessoas, grupos, comunidades e até mesmo do planeta inteiro e de sua inserção no universo. Na verdade a base de discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem estar e percepção do que pode ser feito para atender as expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas empresas LIMONGI-FRANÇA (2009).

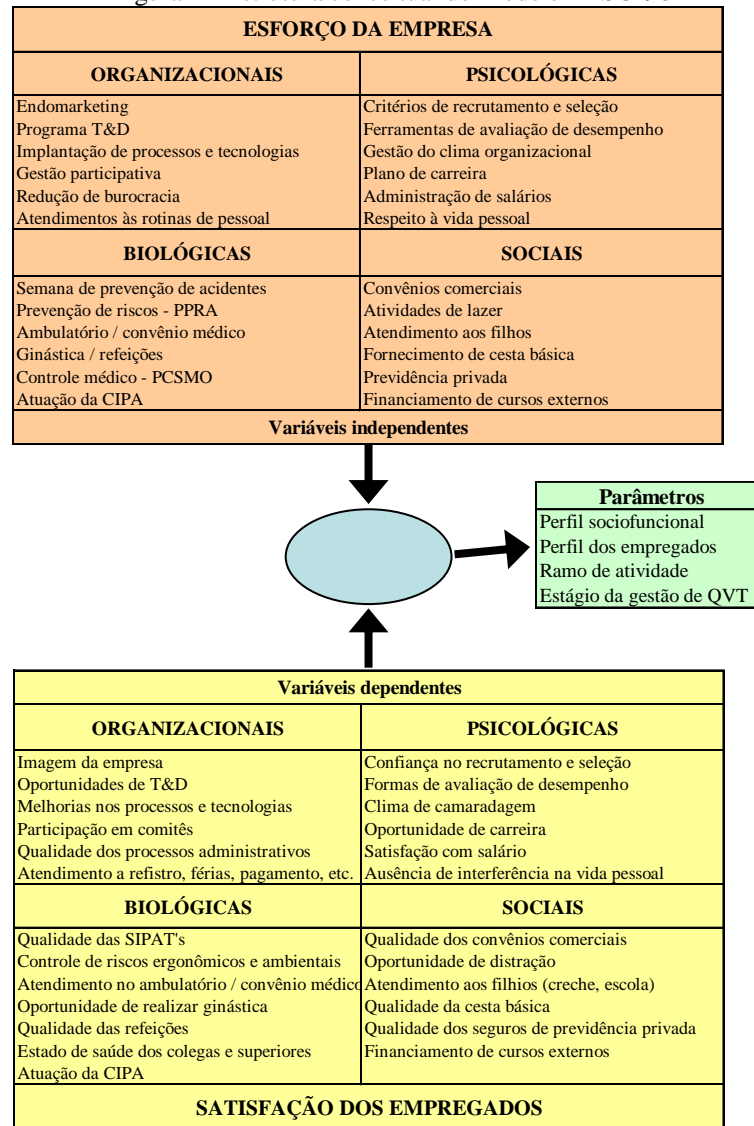
Ainda, de acordo com a qualidade de vida no trabalho engloba motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança.

## 2.2 O Modelo BPSO

A visão holística do ser humano é o eixo conceitual central utilizado por Limongi-França (1996) para desenvolver o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho. Esta abordagem tem como resultado o olhar sob o prisma biológico, psicológico e social, ou biopsicossocial. A autora afirma que as pessoas possuem potencialidades nestes três domínios, os quais são interdependentes e intensamente mutáveis. Analogamente, o enaltecimento deste prisma pode ser observado no trecho: “o biológico, o psíquico e o social contribuem, cada um de seu modo, para a edificação da ordem individual, a colocar o indivíduo como indivíduo e ator de sua própria história e fixar igualmente os limites” (CHANLAT, 1993:35 apud RAMOS FILHO, 2000).

Com o desenvolvimento dos estudos acerca do tema e a conseqüente modelagem do conceito, incorporou-se o aspecto organizacional. Esta dimensão abrange a cultura e envolve demandas referentes à imagem da organização, tecnologia, aspectos contratuais, práticas de gestão e valores (LIMONGI-FRANÇA; KANIKADAN, 2006). A partir desta evolução no conceito, desenvolveu-se o instrumento de critérios de análise BPSO-96, - Bio, Psico, Sócio e Organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2001). A inspiração conceitual do instrumento apóia-se nos estudos da Organização Mundial de Saúde, Ergonomia, Comportamento no Trabalho, Gestão Organizacional e nos Indicadores de Desenvolvimento Humano e Social – IDS – IDH (OLIVEIRA, LIMONGI-FRANÇA et al, 2009).

Figura 1 - Estrutura conceitual do Modelo BPSO-96



Fonte: Limongi-França, 1996.

O modelo apresenta dois módulos. No primeiro, são evidenciadas as variáveis associadas aos esforços da empresa, as quais são agrupadas segundo as quatro dimensões do modelo e são variáveis independentes. O segundo módulo, por sua vez, abrange a satisfação dos empregados, sempre sob o prisma das quatro dimensões e são variáveis dependentes. A interação entre os módulos se dá sob alguns parâmetros (perfil sócio funcional, perfil dos empregados, ramo de atividade e estágio da gestão de QVT), considerados na análise global. Acredita-se que ao se analisar tanto o lado do empregado como do empregador, poderá ser obtida uma percepção com viés reduzido. Além disto, a presença das dimensões biopsicossociais e organizacionais promovem a abrangência da análise, uma vez que, como explicitado anteriormente, envolve uma visão holística dos entes envolvidos.

Os indicadores aspiram a consentir mais sinais temporais e de sensibilidade, podendo um indicador ser menos preciso, mas com significação. Para Lebas e Euske (2007, apud HOURNEAUX, 2010) a medida demanda precisão, sendo usualmente bem definida e em circunstâncias semelhantes seu valor numérico deve ser o mesmo. Ao passo que, segundo esses pesquisadores, Pode-se afirmar que variedade e abrangência são variáveis que corroboram para a validade de um indicador. Este apontamento foi abordado também por

Limongi-França (1996) para a construção dos índices do modelo BPSO-96: por composição do Índice de Desenvolvimento Social – IDS entende-se a esperança de vida, grau de alfabetização, distribuição de renda; pela composição do Índice de Desenvolvimento Humano – IDH compreende-se: alimentação, saúde, seguro de vida, lazer, crime, o conhecimento, condições de trabalho, segurança contra participação econômica, participação cultural e política (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

O modelo BPSO-96 elenca indicadores que podem ser utilizados para a avaliação da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho. Verifica-se a presença de indicadores qualitativos e quantitativos, abrangendo tanto aspectos da empresa como do empregado. Tal instrumento analisa a percepção de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho na organização a que se dispõe a avaliar. O instrumento tem sido utilizado em diversos estudos científicos, (KANIKADAN, A. Y. S., 2005; SCALZARETTO, L., et al 2004; OLIVEIRA, R.R. et al, 2010) constatação que corrobora com sua reputação de confiabilidade e eficácia.

### **2.3 Reflexões sobre o papel do traje nas organizações**

Foram realizadas buscas no Banco de Dados Bibliográficos Dedalus (USP), na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (USP), na biblioteca e na base de dados Ebsco, Jstor e Proquest e no Google Acadêmico para levantar pesquisas acerca do traje executivo nas organizações. Os poucos estudos encontrados, são de origem internacional e relacionam a organização e o vestuário, no entanto, não formam encontradas investigações que estabelecessem conexão entre as variáveis: traje executivo, organização e qualidade de vida no trabalho, ou que abordasse as três variáveis como objeto de pesquisa. No entanto, identificou-se três linhas de estudos que relacionam o traje executivo e a empresa, a saber:

#### **2.3.1 O Traje executivo e comunicação na organização**

Uma das investigações que aborda, de forma discreta, a temática, confirma os apontamentos de diversos autores apresentados na parte inicial deste estudo, de que a vestimenta é uma ferramenta de comunicação.

Para Casado (2002), tanto na organização como na vida pessoal, as pessoas empregam quatro formas de comunicação: verbal, não-verbal, simbólica e paralinguística. Sendo o tipo de roupa usado pelo indivíduo, apontado pela autora, como comunicação simbólica, que abarca também o lugar onde o indivíduo mora e a decoração do escritório, por exemplo.

Para Thévenet (1993, apud CASADO, 2002) a comunicação em uma organização se estabelece por meio dos sinais e símbolos, sendo o vestuário um destes sinais, dentre o padrão visual; da forma de tratamento dentro da organização; do atendimento telefônico; da utilização das cores, linguagem, logotipo, vestuário, entre outros. O vestuário, portanto, sob a ótica deste autor, é uma ferramenta de comunicação da organização. Martins e Pinto (2008) corroboram com os apontamento apresentados, ao defenderem que o fator vestimenta, junto a outros contribui para a construção do que os autores chamam de sistema de identificação visual e sonoro.

#### **2.3.2 A contribuição do traje executivo na formação da cultura organizacional**

No estudo de Fleury e Sampaio (2002), intitulado uma discussão sobre cultura organizacional, os autores apresentam, um capítulo sobre estudos de cultura organizacional ou corporativa, no qual citam que Shein (2001 apud FLEURY; SAMPAIO, 2002) desenvolveu uma concepção de trabalho que inclui diversas dimensões e elaborou um conceito de cultura por meio de um modelo dinâmico, em que a cultura é aprendida, transmitida e mudada. Neste conceito são apresentados três diferentes níveis pelos quais a cultura de uma organização pode ser apreendida: nível dos artefatos visíveis, nível dos artefatos compartilhados e nível dos pressupostos básicos.

Os três níveis são explicados no estudo, sendo que o elemento vestuário é citado (FLEURY; SAMPAIO, 2002) como nível dos artefatos visíveis, os quais são fáceis de serem percebidos, no entanto de difícil interpretação. Exemplos: lay out da organização, comportamento e vestuário das pessoas, crenças expressas em documentos, rituais e mitos organizacionais;

Outro apontamento que faz alusão ao vestuário e a cultura organizacional refere-se a um dos achados do estudo de caso sobre a cultura organizacional de uma empresa do setor de higiene e beleza realizado por Paiva e Sampaio (2003). Uma das conclusões aponta que os elementos identificados para a demarcação de espaço de poder, por meio de artefatos visíveis, contemplaram: as secretárias, as vagas de estacionamento, a diferença de processos de seleção dos executivos de nível mais alto, as hierarquias além do traje formal dos gerentes.

Yurchisin e Damhorst (2009) acrescentam que o vestuário dos profissionais na organização ajuda a compor a imagem da empresa, ou seja, acreditam que além dos aspectos de identidade do profissional, a aparência destes também pode indicar a identidade da organização. Estas autoras acrescentam que os profissionais parecem sentir-se mais satisfeitos com as regras da organização na qual trabalham quando elementos que compõem a identidade da empresa estão de acordo com aspectos de sua identidade.

### **2.3.3 Traje e imagem pessoal na organização**

A imagem que uma pessoa constrói ao longo da sua vida profissional está diretamente relacionada com seu comportamento no ambiente de trabalho. Pesquisas (RAFELI; DUTTON, 1997) apontam que funcionários, de forma proposital, compõem seu traje para o trabalho com itens de vestimenta específicos para expressar que acreditam em traços (como conservadorismo, autoridade) que podem ser associados não só aos itens de vestuário, mas também com seus papéis no trabalho.

Schemes et. al. (2009) argumentam que a vestimenta já é reconhecida como uma linguagem propagadora de significações. Desse modo, as autoras apontam para a importância da consciência, por parte do indivíduo, de que seu traje executivo pode ser interpretado como um texto e que terá significados para as pessoas que receberem a informação na vestimenta apresentada. De acordo com Castro (2002) a vestimenta usada no trabalho precisa ser coerente com a função do indivíduo, ajudando a compor a imagem como tal indivíduo espera ser enxergado. Além disso, a roupa auxilia quem a veste a se transformar em um(a) executivo(a) de sucesso, ajudando o indivíduo a se sentir seguro (CASTRO, 2002).

A cor é uma linguagem de extrema importância na elaboração de “textos vestuais” (SCHEMES et al., 2009, p. 17), uma vez que este elemento proporciona diferenciação. No entanto, pouco se identifica a utilização de uma nova cor no ambiente de trabalho, pois, de acordo com Schemes et al (2009), as cores sóbrias continuam sendo as mais utilizadas.

Kalil (2004) aponta para importância da observação do comportamento de todos os colegas no ambiente de trabalho, pois algumas regras na empresa são claras outras não são formalizadas. A jornalista sugere diversos aspectos da vestimenta que podem ser seguidos pelas pessoas na organização, sendo a principal sugestão: a utilização de ternos para os homens e, para as mulheres ternos ou calças com blusas sociais.

Um estudo realizado por Peluchette e Karl (2007) com estudantes de MBA apresentou os seguintes achados: usar roupas formais de negócios aumentou o sentimento de confiança e competência, assim como, a percepção dos participantes em ser autoridade no ambiente; ao passo que, ao usarem roupas casuais, os participantes apontaram que se sentiram amigáveis; e quando compararam a sensação de usar roupas de negócios casuais para roupas casuais, sentiram-se menos produtivos.



## 2.4 Organização em estudo

A empresa em estudo consiste em uma companhia de capital brasileiro, que se formou em 2008, a partir da integração duas instituições financeiras. Esta organização figura, no cenário nacional, como a principal organização a intermediar operações no âmbito do mercado de capitais, desenvolvendo, implantando e provendo sistemas para a negociação das ações e seus derivativos, títulos de renda fixa, títulos públicos federais, derivativos financeiros, moedas à vista e commodities agropecuárias. Gerencia outras atividades, como é o caso dos riscos das operações que são realizadas através de seus sistemas. Também, realiza desde o registro até a liquidação dos ativos e demais valores mobiliários que são negociados, além de fornecer a listagem de ações e demais ativos. Faz a divulgação de todo o suporte ao mercado. Atua como depositaria dos ativos que são negociados em seus ambientes e licencia os softwares e índices necessários. Negocia outros títulos e contratos referenciados em ativos financeiros, índices, taxas, mercadorias e moedas nas modalidades a vista e de liquidação futura.

Juntas as companhias formam a terceira maior organização do mundo em valor de mercado e no seu segmento, a segunda das Américas e a líder no continente latino-americano. Atua como importante fomentadora do mercado de capitais e gerencia, ainda, investimentos sociais focados no desenvolvimento das comunidades que estão intersectadas com o seu âmbito de atuação.

No âmbito da Qualidade de Vida, a organização a entende partindo do pressuposto que a qualidade de vida envolve a ideia de integrar, de forma harmoniosa, as diversas atividades que são desenvolvidas no dia a dia e, por isso, desenvolve na medida do possível, ações e práticas relacionadas ao tema.

## 3 Metodologia

O presente estudo visou investigar a relação entre o traje executivo e a qualidade de vida no ambiente organizacional. A pesquisa procurou ainda: 1) analisar, a partir dos pressupostos do BPSO, o impacto do traje executivo no ambiente de trabalho; 2) verificar os reflexos da forma de trajar-se no desenvolvimento das tarefas esperadas no tipo de trabalho envolvido; 3) compreender a percepção dos funcionários da empresa em estudo a respeito da relação entre a vestimenta que podem utilizar no ambiente organizacional e o impacto em sua qualidade de vida no trabalho, e 4) sugerir novos elementos para compor o modelo BPSO.

O enfoque deste estudo é qualitativo, sendo uma abordagem que procura, de acordo com Lakatos e Marconi (2010), analisar e interpretar aspectos mais profundos, de modo a ir além dos contextos especializados de pesquisa, buscando entender, descrever e, em algumas situações, explicar os fenômenos sociais intrínsecos de diversas maneiras diferentes analisando experiências de indivíduos ou grupos, examinando interações e comunicações que estejam se desenvolvendo; e investigando documentos semelhantes de interações ou experiências, mostrando ser a abordagem adequada para os objetivos desta investigação (FLICK, 2009).

O estudo também se caracteriza por sua natureza exploratória, na medida em que o objetivo foi à obtenção de maior familiaridade com a empresa estudada e com o público-alvo, tornando-os explícitos. De acordo com Lakatos e Marconi (2010) a investigação de caráter exploratório tem como premissa a investigação de pesquisa empírica com objetivo de formular questões ou um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a que este possa realizar uma pesquisa futura com maior precisão, ou modificar e clarificar conceitos.

Este estudo pode ser descrito como sendo de corte vertical, uma vez que os dados que o embasam foram coletados em dados momentos e não há intenção de avaliar/monitorar suas variações com o decorrer do tempo (SAMPIERI et al., 2006).

A princípio, a técnica escolhida para a coleta de dados foi entrevista semi-estruturada que para Gil (2010), deve ser guiada por uma relação de questões de interesse do investigador e que durante a entrevista podem surgir outras interrogações por parte do investigador, conforme as respostas do entrevistado. No entanto, como o público-alvo da pesquisa eram colaboradores de uma instituição financeira, com restrição de tempo e que passou por um processo de fusão há poucos anos, os pesquisadores entenderam que um questionário semi-estruturado seria uma ferramenta mais eficaz, pois mantém os respondentes anônimos o que dá maior liberdade aos mesmos para se expressarem sem se sentirem intimidados com a presença do entrevistador.

Desse modo, o instrumento utilizado para coleta de dados da pesquisa foi um questionário semi-estruturado com perguntas abertas e fechadas, cujo foco dos questionamentos abrangeu perguntas que relacionam as variáveis: traje executivo, as dimensões do modelo BPSO 96 e qualidade de vida no trabalho. Das respostas, procedeu-se a análise quali-quantitativa, haja vista que, algumas das perguntas formuladas permitiam este tipo de análise e abordagem.

A pesquisa foi realizada entre novembro e dezembro de 2011, período em que os questionários foram enviados por email para 50 colaboradores da instituição financeira, os quais foram selecionados por conveniência dos pesquisadores. Dentre os entrevistados, 25 responderam. Tais questionários foram verificados e estavam preenchidos de forma adequada, desse modo, nenhum questionário foi descartado, com isso, os 25 questionários foram organizados no final da primeira semana de dezembro e analisados através de estatísticas descritivas (perguntas fechadas) e análise de conteúdo (perguntas abertas).

A maioria das informações obtidas por meio da interpretação dos questionários foi qualitativa, os outros dados utilizados no trabalho não foram dados primários e foram de múltiplas fontes, como relatório, projetos e os sistemas de informação da empresa, sendo estes de natureza quantitativos e qualitativos. Estes dados, quando foi o caso, estavam disponíveis em diversos documentos e relatórios elaborados pela instituição financeira.

### **3.1 Universo e amostra**

No presente estudo, a população é composta por 1500 funcionários de uma instituição financeira, sendo que o processo de amostragem foi feito de forma não probabilística – os elementos da população não possuíam uma chance conhecida e diferente de zero de serem selecionados – e por conveniência. De acordo com Malhotra (2001), apesar de não utilizar a seleção aleatória, a amostra por conveniência procura obter uma seleção de elementos que apresente uma boa estimativa das características da população. A amostra foi formada por 25 respondentes, todos pertencentes ao universo da pesquisa.

### **4 Análise e discussão dos resultados**

Dos 25 respondentes da pesquisa, 64% são do sexo feminino e 36% do sexo masculino, sendo que a faixa de idade predominante foi entre 31 e 40 anos, com 48% dos respondentes. Em média, a renda familiar dos respondentes é de R\$ 6179,00. Quanto ao grau de escolaridade, maioria da amostra pesquisada possui ensino superior ou pós graduação como grau de escolaridade, representado por 92%. Apenas um respondente trabalha na condição de temporário e, os demais, são regidos pela CLT. 92% residem na cidade de São Paulo.

Quando questionados se gostavam do tipo de traje executivo permitido no trabalho, 72% dos respondentes afirmaram concordar, sendo que destes, 44% disseram concordar

totalmente com a afirmação de que gostam do traje permitido, constatando-se ampla aceitação do vestuário.

A afirmação “Reflito meu estado de espírito por meio do vestuário no trabalho” obteve 72% de respostas como “concordo parcialmente”, e cerca de um quarto dos respondentes (24%), afirmaram discordar da afirmação, não associando o vestuário utilizado com seu estado de espírito.

Questionados sobre seu grau de concordância com a afirmação “O traje que uso no trabalho conflita com o meu jeito de ser”, os respondentes dividiram-se entre as respostas. Obteve-se 24% de respostas para os extremos, ou seja, discordo totalmente e concordo totalmente, e 36% para concordo parcialmente. Não houve consenso entre as respostas. 72% afirmaram concordar com a afirmação de que o traje executivo lhes causa desconforto físico no trajeto de ida e volta entre casa e trabalho, sendo que 20% dos respondentes discorda totalmente de tal afirmação.

Com relação à afirmação de que o traje executivo das demais pessoas que trabalham com os respondentes influencia em sua escolha de traje, novamente as respostas foram bastante dispersas, com 36% dos respondentes concordando parcialmente, e 32% discordando parcialmente. Perguntados se os seus trajes influenciam a relação com seus colegas de trabalho, 56 % dos respondentes discordaram, sendo que 40% discordaram totalmente. Ao passo que 36% concordam parcialmente e apenas 8% disseram concordar totalmente.

A afirmação seguinte referia-se a influencia do traje na relação com os respectivos líderes, do total de pesquisados, 68% concordaram com a afirmação, dos quais 44% afirmaram concordar totalmente. A maioria dos colaboradores que responderam a pesquisa (92%) concordou com a afirmação de que o traje alinha-se à cultura da organização.

Sob o prisma do modelo BPSO, a análise revela algumas implicações pertinentes ao problema de pesquisa do presente estudo. Vê-se que a assertiva acerca do vestuário utilizado conflitar com o jeito de ser dos respondentes propiciou respostas inconclusivas. Os dados obtidos estão pulverizados entre as quatro respostas possíveis, o que pode indicar uma percepção psicológica difusa acerca da associação entre o jeito de ser e a escolha do traje executivo para o trabalho. Ainda na dimensão psicológica, a maior parte dos respondentes demonstra concordar com a afirmação de que gostam do traje utilizado no trabalho, o que a princípio, sugere ao menos uma aceitação com relação à regulamentação de traje imposta.

Uma das constatações mais incisivas é a de que o traje executivo utilizado causa desconforto físico no trajeto casa-trabalho-casa. 72% dos respondentes afirmam possuir algum tipo de desconforto físico, o que provavelmente pode determinar implicações negativas importantes na qualidade de vida do trabalhador. Trata-se de um aspecto biológico relevante, dado o contexto urbano em que se situa a organização e o fato de que 84% dos respondentes leva mais de 1 hora no trajeto, diariamente. Outra constatação importante referente dá-se na dimensão social, em que se observou que para os respondentes o traje influencia sua relação com os seus superiores (líderes), mas o mesmo não acontece com seus colegas de níveis hierárquicos semelhantes. 68% dos respondentes parecem concordar com a influência do traje no relacionamento com seus superiores. Pode-se especular que sejam indícios de uma verificação, ou cobrança informal dos superiores frente a seus subordinados, o que, em alguns casos pode gerar desconforto por parte dos inferiores hierarquicamente, visto que existe a possibilidade de encontrarem dificuldades em se adequar aos padrões propostos. Apesar das verificações de situações que afetam negativamente a qualidade de vida, mais de 90% dos respondentes afirma que o tipo de traje que utiliza está de acordo com a cultura da organização.

Os resultados parecem sugerir que os trajes causam desconforto físico e influenciam as relações com pessoas de níveis hierárquicos superiores. Mais de 50% dos respondentes demonstram algum nível de insatisfação psicológica com relação ao traje permitido. Aliando-

se isto à constatação de que 92% dos respondentes afirmam que seus trajes adequam-se à cultura da organização, vemos que os respondentes julgam estarem alinhados às normas relativas ao vestuário, mas esta adequação não ocorre sem que se implique em desconfortos que afetam negativamente sua qualidade de vida no trabalho.

Instados a definir em uma palavra o traje utilizado no trabalho, a amostra usou reiteradamente o termo “formal”, o que permite concluir a adequação do mesmo a percepção por eles havida da organização em que trabalham. Por formalismo entende-se o conjunto de rituais (e, aqui, inclui-se o modo de trajar-se) de um determinado grupo social e que se traduzem por regras por ele observadas. Outras palavras utilizadas com menor intensidade foram “descrição” e “conforto”. Estes termos, se comparados aos outros dados, permitem concluir que os respondentes se sentem confortáveis por aderir ao código de vestimenta utilizado. A descrição denota a percepção por trajes semelhantes e sem variações capazes de demandar maior atenção à veste. Neste sentido, é importante que se destaque, como afirma Castro (2002), que a vestimenta assume papel preponderante no ambiente de trabalho, uma vez que ela deve ser coerente com as atividades que a pessoa desenvolve e acaba por compor a imagem que se espera enxergar em um determinado indivíduo.

Quanto ao traje executivo típico utilizado para o trabalho as respostas apresentam apenas duas variações: homens utilizam-se de ternos e, mulheres, ternos ou calças com blusas sociais, seguindo o proposto por Kalil (2004). Da mesma forma, as respostas se repetem quando lhes é solicitado que digam qual é o traje específico que utilizam para o trabalho. Há, também, a preocupação em utilizarem-se de vestes que não se sobressaiam, que sejam discretas e que não chamem a atenção.

Perguntados sobre a possibilidade da forma de trajar-se vir a influenciar as suas percepções de qualidade de vida, os respondentes são unânimes em afirmar que sim, mas positivamente. Percebem que a utilização de um tipo de traje, em específico, acaba por facilitar as atividades diárias e, ao mesmo tempo, têm a percepção de que são mais respeitados e mais “acreditados” pela forma com que se vestem. Quanto ao *casual day*, as respostas tendem a seguir as mesmas diretrizes da pergunta anterior, uma vez que, neste dia, os respondentes vestem-se de acordo com seus “estados de espírito” e expressam tal estado por meio das roupas. Importante notar-se que alguns respondentes disseram que, neste dia, vestem-se de acordo com os demais dias, o que reflete a absorção da cultura organizacional no vestir-se.

Quanto ao conforto proporcionado pela forma de vestir-se, notou-se que cerca de 90% dos respondentes as consideram confortáveis, uma vez que o ambiente de trabalho é climatizado e as roupas são leves. Notou-se a preocupação na aquisição de roupas que satisfaçam estes requisitos, primando pela qualidade das mesmas. Os 10% restantes, homens, se sentem incomodados com o uso de gravatas e de casaco, uma vez que sentem muito calor com estas peças.

É sabido que a forma de traja pode representar uma comunicação não verbal (ARMONI, 2007; KONIG, 1969) e que, assim, pode indicar o posicionamento do indivíduo na sociedade (DURAND, 1988; ARMONI, 2007; LIPOVETSKY, 2009; CAVALHEIRO, 2001; FREYRE, 2009). Neste diapasão, perguntou-se se o traje refletiria a percepção de poder dentro da organização, ao que responderam afirmativamente, uma vez que gestores e diretores invariavelmente se vestem com ternos de ótima qualidade. Quanto maior o poder da pessoa, mais formal será a sua veste, embora os respondentes ainda afirmem que é possível encontrar porteiros e diretores com o mesmo tipo de veste e que o poder se sustenta a partir da competência e não da veste. A ideia de respeitabilidade pode derivar da forma de vestir-se, assim como percebem a adequação do trajar ao ambiente organizacional. Interessante notar-se que os respondentes percebem que há uma relação entre o quanto o gestor/diretor ganha e as

vestes que utilizam. Paiva e Sampaio (2003) confirmam estas percepções na medida em que ratificam a possibilidade de distinguirem-se traços do poder através da forma de trajar-se.

Quando perguntados se gostariam de vestir-se diferente do que estão habituados, as respostas se dividem: 70% acreditam que a forma até então experimentada é a ideal e reflete o formalismo das funções que desempenham. Se sentem à vontade com a forma de trajar utilizada. Os outros 30% dizem que gostariam de se vestir como no *casual day*, mas privilegiando-se a discricção. Martins e Pinto (2008) são categóricos ao afirmarem que o vestuário atua, também, como uma ferramenta hábil a proporcionar uma identidade organizacional.

Não se verificou a interferência direta dos superiores na forma de vestir-se da população-alvo. Todos parecem ter consciência do código tácito de vestes permitidas. Estão conscientes da necessidade de utilizarem vestes que reflitam a formalidade usual do ambiente de trabalho. 5% dos respondentes afirmam que, embora não haja uma interferência direta, com palavras, por parte dos seus superiores, algumas vezes é possível perceber-se sua desaprovação quanto ao modo de vestir-se e, nestas ocasiões, os próprios respondentes se dão conta de que se vestiram algo não apropriado, como roupas coloridas demais ou fizeram uso de acessórios inadequados.

Quando indagados se a forma de trajar-se reflete a cultura da organização, 80% dos respondentes afirmam que sim, uma vez que o meio financeiro exige o formalismo adotado no vestuário. 20% afirmam a veste é imposta e não reflexo da cultura organizacional. Neste sentido, ganha proporção o fato de que o vestuário, de acordo com Yurchisin e Damhorst (2009), permite que se componha a imagem de uma determinada organização através dos aspectos observados nos indivíduos que a compõem. No mesmo sentido, Fleury e Sampaio (2002) afirmam que os indivíduos acabam por assimilar o código de vestuário implícito na cultura organizacional.

Ao pedir-se que os respondentes resumissem em uma palavra o que entendem por qualidade de vida no trabalho, verificou-se que “flexibilidade” como sendo o termo mais utilizado, seguindo-se de “bem-estar”, “respeito”, “camaradagem” e “paz”. Limongi-França (2009) afirma que a qualidade de vida no trabalho engloba motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança. Estas dimensões permearam as respostas fornecidas e é possível afirmar-se que os respondentes estão motivados com as atividades que desenvolvem e as desenvolvem em um ambiente onde as condições para o trabalho foram cuidadosamente estudadas e implementadas. São capazes, ainda, de perceberem os estilos de liderança, até mesmo em formas implícitas ou tácitas.

Sob a perspectiva da QVT verifica-se que os dados obtidos permitem contemplar, de forma geral, a satisfação dos respondentes quanto a forma de vestir-se que deles se espera. Evidentemente que, satisfeitos, há um comprometimento com a missão organizacional e o ambiente é impregnado pela cooperação. Neste sentido, a ideia de “pertencerem” a organização ratifica este comprometimento. No contexto da análise é possível, também, inferir-se que não é possível dissociar-se a qualidade de vida individual da qualidade de vida coletiva, até porque, holisticamente falando, o indivíduo acaba por ser um todo integrado, composto por interfaces que, ao final, representam o modelo do BPSO.

Ao considerar-se a esfera biológica, é possível afirmar que a forma de trajar-se está intimamente relacionada com as necessidades do indivíduo e que tangenciam a escala de necessidades de Maslow. Assim, o traje executivo apresenta correlação com necessidades básicas (a proteção) e acaba por refletir a adequação do estilo de vida e necessidades individuais ao código implícito da organização. Os respondentes claramente entendem esta proposição.

Sob o prisma psicológico, a maneira como se trajam, permite aos indivíduos conviver com parcimônia entre os pares e os grupos e, acima de tudo, compreender, e aceitar, a

simbologia e formalismo que estão embutidos na cultura organizacional. Ao se adaptarem a forma de trajar-se há a assimilação dos aspectos psicológicos advindos do modelo BPSO.

Já nas esferas social e organizacional, os dados obtidos permitem concluir que os respondentes, de fato, preocupam-se com os seus desenvolvimentos profissional e cultural e está presente a interação do indivíduo e o ambiente organizacional através da identificação advinda da forma de trajar-se. A ideia de pertencerem à organização sobressai-se nas respostas. Os quadros 3 e quatro resumem os principais achados do estudo.

Quadro 3 - Principais Resultados da pesquisa: Traje e BPSO na Bolsa de Valores

Organizacional	Psicológica
<p>Compreendendo a cultura da minha organização o traje se mostra adequado: <b>A maioria dos colaboradores (92%) concorda com a afirmação (sendo que 76% concordam totalmente).</b></p> <p>Gostaria de trajar algo diferente do permitido na empresa? Justifique: <b>respostas se dividem: 70% acreditam que a forma até então experimentada é a ideal e reflete o formalismo das funções que desempenham, sentem-se à vontade com a forma de trajar utilizada. Os outros 30% dizem que gostariam de se vestir como no <i>casual day</i>, mas privilegiando-se a discrição.</b></p> <p>Seus superiores interferem no seu traje? Justifique: <b>Não há interferência direta; todos parecem ter consciência do código tácito de vestes permitidas e estão conscientes da necessidade de utilizarem vestes que reflitam a formalidade usual do ambiente de trabalho; 5% afirmam que, algumas vezes é possível perceber a desaprovação dos seus superiores quanto à vestimenta.</b></p> <p>Você acha que o seu traje reflete a cultura da sua organização? Justifique: <b>80% dos respondentes afirmam que sim, uma vez que o meio financeiro exige o formalismo adotado no vestuário. 20% afirmam a veste é imposta e não reflexo da cultura organizacional.</b></p>	<p>Gosto do tipo de traje que posso usar no trabalho: <b>72% dos respondentes afirmaram concordar.</b></p> <p>Reflico meu estado de espírito por meio do vestuário no trabalho: <b>72% de respondentes concordam parcialmente.</b></p> <p>O traje que uso no trabalho conflita com o meu jeito de ser: <b>não houve consenso entre as respostas.</b></p> <p>O tipo de traje permitido no trabalho interfere na minha qualidade de vida no ambiente organizacional. Se sim, positivamente ou negativamente ? Justifique: <b>unânimes em afirmar que sim e positivamente, pois percebem que a utilização de um tipo de traje, em específico, acaba por facilitar as atividades diárias e, ao mesmo tempo, têm a percepção de que são mais respeitados e mais “acreditados” pela forma com que se vestem.</b></p> <p>O “Casual Day” interfere na minha qualidade de vida no trabalho. Se sim, positivamente ou negativamente? Justifique: <b>As respostas tendem a seguir as mesmas diretrizes da pergunta anterior.</b></p>
Biológica	Social
<p>No meu trajeto casa/trabalho/casa o traje de trabalho me causa desconforto físico: <b>(72%) afirmaram concordar</b></p> <p>Você se sente confortável fisicamente com seu traje no trabalho? Justifique: <b>90% dos respondentes as consideram confortáveis, uma vez que o ambiente de trabalho é climatizado e as roupas são leves; os 10% restantes (homens) se sentem incomodados com o uso de gravatas e de casaco, uma vez que sentem muito calor com estas peças.</b></p>	<p>Acredito que o traje das pessoas que trabalham comigo influenciam na minha escolha de traje: <b>respostas dispersas - 36% concorda parcialmente e 32% discorda parcialmente.</b></p> <p>Acredito que o meu traje influencia na relação com meus colegas no trabalho: <b>56 % discorda (dos quais 40% discorda totalmente); 36% concorda parcialmente e apenas 8% concorda totalmente.</b></p> <p>Acredito que o meu traje influencia na relação com meus líderes no trabalho: <b>68% concordam (dos quais 44% concorda totalmente).</b></p> <p>O traje reflete o poder do indivíduo dentro da organização? Justifique: <b>sim, quanto maior o poder da pessoa, mais formal será a sua veste, embora os respondentes ainda afirmem que é possível encontrar porteiros e diretores com o mesmo tipo de veste e que o poder se sustenta a partir da competência e não da veste.</b></p>

Fonte: elaboração dos autores

## 5. Considerações finais

Este estudo procurou mostrar a influencia da forma de trajar-se na qualidade de vida das pessoas. A QVT como se teve oportunidade de afirmar, não pode ser vista apenas sob o ponto de vista individual e, sim, a partir de um contexto coletivo e interdisciplinar. Desta forma, a análise da QVT individual deve, necessariamente, passar pela devida contextualização da QVT coletiva.

A partir deste pressuposto, os dados que aqui foram analisados estão permeados por uma visão holística dos componentes do BPSO: biológico, psicológico, social e organizacional. Foi possível inferir-se através dos dados coletados que os indivíduos valorizam suas imagens através da forma como se vestem e entendem a cultura e seus códigos expressos através dos trajes executivos utilizados. Ao expressarem a sensação de “pertencimento” há, conseqüentemente, reflexos na auto-estima e fortalecimento das capacidades pessoas e profissionais. Por outro lado, o trajar-se atende, também, às necessidades físicas de proteção (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Não há mais duvidas que a QVT deva ser uma ação articulada como forma de atender aos interesses das pessoas. Foi possível perceber-se que, sob a ótica do indivíduo, o traje acaba por auxiliar a expressar suas crenças em determinados traços (como conservadorismo, autoridade) os quais também podem ser associados aos itens de vestuário e, sobretudo, aos seus papéis no trabalho (RAFAELI; DUTTON, 1997). Ainda, ratificando os achados de Peluchette e Karl (2007), verificou-se que a utilização de roupas formais de negócios aumenta o sentimento de confiança e competência por parte dos pesquisados, assim como amplia a percepção dos mesmos em ser autoridade no ambiente.

Da amostra pesquisada emerge a ideia de que os indivíduos compreendem suas atividades profissionais como uma atividade social e da qual se orgulham. Neste sentido, a QVT acaba por se apresentar como um indicador de cidadania organizacional. Das constatações que emergem deste estudo, talvez seja interessante destacar que, acima de tudo, a motivação é um fator determinante da QVT e, neste sentido, é mais do que um motivo, uma ação e que decorre não apenas da satisfação das necessidades básicas do indivíduo, como também de uma antevisão do futuro, onde certamente uma realização é vislumbrada. Neste cenário, é possível imaginar-se que a forma de trajar-se, ou resumindo em uma palavra, vestuário, é um componente que poderia vir a fazer parte dos indicadores integrantes do modelo BPSO, uma vez que seus reflexos no modelo são evidentes. Neste sentido, sugere-se verificar a possibilidade de agregar à lista de indicadores empresariais de QVT proposta por Limongi-França (1996) os indicadores: conforto da veste de trabalho e autonomia na escolha do tipo de traje executivo na organização.

Embora se tenha entendido que a questão formulada no questionário aplicado tenha abrangido todas as esferas do modelo BPSO, talvez seja interessante, em um próximo estudo, não só aumentar a quantidade da amostra, envolvendo outros setores da organização, como também reformular e acrescentar outras questões, como forma de obterem-se dados que permitam vislumbrar outros efeitos da cultura organizacional sobre a percepção da QVT nos indivíduos e o traje, que compõem o ambiente laboral.

As principais limitações encontradas neste estudo referem-se à amostra, por ter abrangido um pequeno número de respondentes, assim como a escolha da mesma por conveniência dos pesquisadores. Outra limitação está relacionada à abordagem escolhida, a qualitativa, que não permite generalizações uma vez que busca qualificar, descrever o fenômeno em investigação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, pp 40-51, abril-jun. 1998.
- ARMONI, A.. In: COBRA, M.. **Marketing e Moda**. 1ª. ed. São Paulo: Senac, 2007.
- BARTHES, R.. **Sistema da moda**. São Paulo: Ed. Nacional : Ed. Da Universidade de São Paulo, 1979.
- Site **BM&FBOVESPA**. Disponível em: <http://www.bmfbovespa.com.br/pt-br/intros/intro-sobre-a-olsa.aspx?idioma=pt-br>. Acesso em 20.11.2011.
- CASADO, T. O Papel da Comunicação Interpessoal. In.: Vários autores. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- CASTRO, I. de. **A moda no trabalho**. São Paulo: Editora Panda, 2002.
- CAVALHEIRO, W.. In: CASTILHO, K.; GARCIA, C.I (orgs). **Moda Brasil – fragmentos de um vestir tropical**. São Paulo: Anhembi Morumbi, 2001.
- DURAND, J. C.. **Moda, Luxo e Economia**. São Paulo; Babel Cultural, 1988.
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, vol. 25 n. 3, jul-set 2009, PP 319-327.
- FLEURY, M. T. L.; SAMPAIO, J. dos R. Uma discussão sobre cultura organizacional. In: Vários autores. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- FLICK, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FREYRE, G. **Modos de Homem e Modas de Mulher**. 2ª. ed. São Paulo: Global, 2009.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo. 5 Edição. Editora: Atlas. 2010.
- HOURNEAUX, F. L.. **Relações entre as partes interessadas (stakeholders) e os sistemas de mensuração do desempenho organizacional**. São Paulo, SP: USP, 2010. Originalmente apresentada como tese de doutorado, Universidade de São Paulo, 2010.
- KALIL, G. **Chi[érrimo]: moda e etiqueta em novo regime**. 3ª ed. São Paulo: Códex, 2004.
- KANIKADAN, A. Y. S. **A Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e de competência do bem-estar organizacional**. São Paulo, SP: USP, 1996. Dissertação de mestrado, na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.
- KONIG, R.. **Sociologie de La mode**. Paris: Petite bibliothèque Payot, 1969.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia Científica**. 5ª. Ed, São Paulo: Atlas, 2010.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Interfaces da qualidade de vida na administração: fatores críticos de gestão empresarial para uma nova competência**. Tese de Livre-Docência em Administração de Empresas, Faculdade de Economia e Administração da USP, São Paulo, SP, Brasil, 2001.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C., & KANIKADAN, A. Y. S. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional–BPSO-96 e do modelo de competências do bem-estar–BEO, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. **Revista Eletrônica de Administração–REAd**, Edição 54, 12, 1-23, 2006.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**. USP, 1996. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-4042009-113324/publico/tesedoutoradoLimongi.pdf>>. Acessado em: 10/10/2011.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C.et al. **As pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.



- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISSO 9000**. 1996. 246f. Tese (Doutorado em Administração) — Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil.
- LIPOVETSKY, G. **O império do efêmero: a moda e seu destino nas sociedades modernas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.
- MALHOTRA, N.K. **Pesquisa de marketing**. Tradução Nivaldo Montingelli Jr. e Alfredo Alves de Farias. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARTINS, M. de L.; PINTO, Manuel (Orgs.). **Comunicação e Cidadania - Actas do 5º Congresso da Associação Portuguesa de Ciências da Comunicação 6 - 8 Setembro 2008**, Braga: Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade (Universidade do Minho).
- OLIVEIRA, R. R. D. E.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. (n.d.). **Qualidade de vida no trabalho - qvt e responsabilidade social empresarial - RSE: Um Estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntarios em programas RSE. Quality**, 1-16.
- OLIVEIRA, R.R. , OLIVEIRA, G.M. , PEREIRA, Jairo, LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina - Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: estudo comparado entre grupos do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA, Anais do **XIII SemeAd**, 2010.
- PAIVA, W. P. de; SAMPAIO, J. dos R.. **Cultura organizacional no setor de higiene e beleza: um estudo de caso. READ – Edição 35 Vol. 9 No. 5, set-out 2003**.
- PELUCETTE, J. V.; KARL, K. The impact of workplace attire on employee self-perceptions. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 18 No. 3, pp. 345-60, 2007.
- RAFAELI, A.; DUTTON, J. Navigating by attire: the use of dress by female administrative employees. *Academy of Management Journal*, Vol. 40 No. 1, pp. 9-45, 1997.
- RAMOS FILHO, Antonio da Costa. A dimensão biopsicossocial na acumulação de riqueza, no progresso técnico e na construção social das organizações. **Revista de Administração**, Vol 35 No. 2, pp 48-56. 2000.
- REVUE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL: Travail & changement. Número especial, mai/juin, 2007 .
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B.. **Metodologia de Pesquisa**. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
- SCALZARETTO, L., QUINTELLA, L. C. M., & FANTINATO, O. **Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social**, 2004.
- SANT'ANNA, A. de S.; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. RJ: Elsevier; BH: Fundação Dom Cabral, 2011.
- SCHEIN, E. H. Organizational Culture. *Sloan School of Management - MIT*, Vol. 45, no. 2, pp. 109-119, 1990.
- SCHEMES, C. et. al. A vestimenta masculina, cores e apropriações. In: **Cultura Visual**, n. 12, outubro/2009, Salvador: EDUFBA, p. 11-26.
- STEFANI, P. da S. **A indumentária como forma de expressão**. Monografia de conclusão de curso da Faculdade de Comunicação Social da Universidade Federal de Juiz de Fora. Orientadora: Professora Doutora Maria Cristina Brandão de Faria. **UFJF FACOM 2º sem.2005**
- YURCHISIN, J.; DAMHORST, M. L. An investigation of salesperson appearance and organizational identification. *Journal of Fashion Marketing and Management*, Vol. 13, no. 3, pp. 458-470, 2009.