

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DA ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**  
**MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**LUÍS EDUARDO PILATTI**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE COLABORADORES DE  
ORGANIZAÇÕES LOCALIZADAS NA REGIÃO DOS CAMPOS GERAIS,  
PARANÁ, BRASIL**

**DISSERTAÇÃO**

**PONTA GROSSA**

**2021**

**LUÍS EDUARDO PILATTI**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE COLABORADORES DE  
ORGANIZAÇÕES LOCALIZADAS NA REGIÃO DOS CAMPOS GERAIS,  
PARANÁ, BRASIL**

**QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF EMPLOYEES OF ORGANIZATIONS  
LOCATED IN THE REGION OF CAMPOS GERAIS, PARANÁ, BRAZIL**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Claudia Tania Picinin.

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Caroline Lievore Helmann.

**PONTA GROSSA**

**2021**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do trabalho para fins não comerciais, desde que atribuam o devido crédito e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Campus Ponta Grossa



LUIS EDUARDO PILATTI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE COLABORADORES DE ORGANIZAÇÕES LOCALIZADAS NA REGIÃO DOS CAMPOS  
GERAIS, PARANÁ, BRASIL**

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre Em Engenharia De Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Gestão Industrial.

Data de aprovação: 20 de Dezembro de 2021

Prof.a Claudia Tania Picinin, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Joao Luiz Kovaleski, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Leandro Martinez Vargas, Doutorado - Universidade Estadual de Ponta Grossa (Uepg)

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 21/01/2022.

Dedico este trabalho a Deus,  
à minha família e aos envolvidos.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Deus Pai, pela possibilidade de estar vivo e com saúde num momento tão delicado que nos encontramos diante de uma pandemia mundial – a da Covid-19.

Um agradecimento mais que especial aos meus eternos mestres da vida, meu pai Luiz Alberto Pilatti e minha mãe Jacqueline Rebello, por me guiarem até aqui.

Agradeço aos meus familiares e amigos que me incentivaram e apoiaram nesta jornada.

Agradeço, de forma especial, à minha orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Claudia Tania Picinin, pois, mais que me guiar nesta trajetória com muita paciência e sabedoria, foi uma amiga.

Agradeço à minha coorientadora Dr.<sup>a</sup> Caroline Lievore Helmann, por sua dedicação e por sua paciência.

Gostaria de deixar registrado, também, o meu reconhecimento ao Prof. Dr. Celso Bilynkievycz dos Santos, ser humano especial e que me apoiou desde o início desta trajetória.

Agradeço ao Prof. Dr. João Luiz Kovaleski, pelo qual tenho grande admiração como pessoa e como professor.

Agradeço ao Prof. Dr. Leandro Martinez Vargas, amigo e por quem tenho grande admiração e respeito como ser humano e profissional, e em quem sempre busquei me espelhar desde os tempos de caserna até hoje no meio acadêmico, tendo uma imensa satisfação por compor a minha banca do mestrado.

Agradeço aos meus colegas de sala, pelas parcerias e pelo companheirismo.

Agradeço à Secretaria do Curso, pela presteza no atendimento e pela cooperação.

Por fim, a todos que de algum modo contribuíram para a realização deste trabalho, meu muito obrigado e minha plena gratidão.

“Eu sou parte de uma equipe. Então, quando venço, não sou eu apenas quem vence. De certa forma termino o trabalho de um grupo enorme de pessoas!” (SENNÁ, 2021).

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) de colaboradores de organizações localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná. A amostra foi constituída por 164 trabalhadores das áreas administrativa e técnica pertencentes à rede de contatos do autor. Para a coleta de dados foi utilizado o Total Quality of Work Life (TQWL-42). Para o cálculo dos escores e para a realização da estatística descritiva foi utilizada a sintaxe do TQWL-42 disponibilizada pelos autores do instrumento. No aspecto geral, o resultado foi 0,65 para a percepção da qualidade de vida no trabalho; sendo: 0,66 para os colaboradores do setor privado; 0,58 para os colaboradores do setor do público; 0,62 para os colaboradores que atuam na área técnica; e, 0,67 para os colaboradores que atuam na área administrativa. Os aspectos com pior avaliação na amostra foram: benefícios extras, recursos financeiros e serviços de saúde e assistência social; e, com melhor avaliação, foi a capacidade de trabalho. Conclui-se que os grupos apresentaram níveis satisfatórios de QVT, sendo a percepção um pouco superior nos trabalhadores do setor privado e nos que exercem atividades administrativas. No geral, tem-se, em média, um trabalhador com autopercepção elevada, atuando em um ambiente laboral satisfatório e insatisfeito com sua remuneração e benefícios.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho; modelagem de equação estrutural; instrumento TQWL-42.

## ABSTRACT

This study aims to evaluate the quality of work life for employees of organizations located in the Campos Gerais region, Paraná, Brazil. The sample consisted of 164 people employed in the administrative and technical areas identified through the author's contact networks. The Total Quality of Work Life (TQWL-42) survey was used for data collection. To calculate the scores and perform descriptive statistics, we used the TQWL-42 syntax provided by the survey's developers. On average, the QWL score was 0.65 (0.66 in the private sector; 0.58 in the public sector; 0.62 for technical roles; and 0.67 for administrative roles). The work life aspects most poorly evaluated by the sample population were extra benefits, financial resources, and health and social assistance services. The aspect with the best score was the ability to perform one's work. We conclude that the surveyed groups present satisfactory levels of QWL, with a slightly higher perception of quality of work life among employees in the private sector and those in administrative roles. In general, employees have elevated levels of self-perception, work in satisfactory work environments, but are dissatisfied with their salary and benefits.

**Keywords:** quality of work life; structural equation modeling; TQWL-42 instrument.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	– Richard E. Walton no Scopus .....	27
Figura 2	– Modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham ..	30
Figura 3	– Modelo de crescimento biológico .....	33
Figura 4	– Esquema conceitual de Lippitt .....	35
Figura 5	– Modelo de qualidade de vida no trabalho de Werther Jr. e Davis ...	42
Figura 6	– Correlações entre elementos comportamentais e organizacionais dos cargos .....	44
Figura 7	– Fluxo da informação nas diferentes fases da pesquisa, adaptado de acordo com o PRISMA Flow Diagram .....	55
Figura 8	– Etapas da revisão .....	75
Figura 9	– Classificação da qualidade de vida no trabalho .....	78
Figura 10	– Diagrama de caminho utilizado .....	80
Figura 11	– Amostra do estudo .....	83

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	– Publicações sobre qualidade de vida no trabalho na base de dados SciELO .....	54
Gráfico 2	– Artigos publicados de 2016 a agosto de 2021 incluídos no estudo	56
Gráfico 3	– Grandes áreas do conhecimento onde foram publicados os artigos que compõem o corpus da pesquisa .....	57
Gráfico 4	– Descritores mais utilizados nos artigos do corpus da pesquisa .....	62
Gráfico 5	– População estimada dos municípios dos Campos Gerais – 2021 .	81
Gráfico 6	– Índice de Desenvolvimento Humano Municipal dos municípios dos Campos Gerais – 2020 .....	82
Gráfico 7	– Índice de satisfação da qualidade de vida no trabalho por aspectos e agrupado por organizações públicas e privadas .....	89
Gráfico 8	– Índice de satisfação da qualidade de vida no trabalho por esferas e agrupado por organizações públicas e privadas .....	90
Gráfico 9	– Índice de satisfação de qualidade de vida no trabalho por aspectos e agrupado por atividades administrativas e técnicas .....	91
Gráfico 10	– Índice de satisfação da qualidade de vida no trabalho por esferas e agrupado por atividades administrativas e técnicas .....	92

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	– Modelo de Walton .....	26
Quadro 2	– Condições para o alcance da qualidade de vida no trabalho propostas por Lippitt .....	36
Quadro 3	– Reivindicações de qualidade de vida no trabalho identificadas por Westley .....	39
Quadro 4	– Desafios e aspectos considerados no modelo de Werther Jr. e Davis .....	41
Quadro 5	– Evolução histórica da qualidade de vida no trabalho .....	46
Quadro 6	– Elementos estruturantes dos modelos de qualidade de vida no trabalho .....	49
Quadro 7	– Periódicos utilizados na publicação dos estudos que compõem o corpus da pesquisa .....	56
Quadro 8	– Corpus da pesquisa .....	58
Quadro 9	– Natureza das instituições examinadas nos estudos quantitativos do corpus da pesquisa .....	65
Quadro 10	– Natureza das instituições examinadas nos estudos qualitativos do corpus da pesquisa .....	65
Quadro 11	– Instrumentos de qualidade de vida no trabalho utilizados nos estudos do corpus da pesquisa .....	66
Quadro 12	– Instrumentos não-específicos de qualidade de vida no trabalho ...	67
Quadro 13	– Principais resultados e conclusões dos estudos quantitativos do corpus da pesquisa .....	68
Quadro 14	– Principais resultados e conclusões dos estudos qualitativos do corpus da pesquisa .....	71
Quadro 15	– Classificações da pesquisa .....	74

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Artigos de periódicos mais citados nos estudos alocados no corpus da pesquisa .....	62
Tabela 2	– Livros mais citados nos estudos alocados no corpus da pesquisa	63
Tabela 3	– Citações recebidas .....	72
Tabela 4	– Escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho ..	79
Tabela 5	– Características gerais da amostra .....	83
Tabela 6	– Características gerais da amostra em função da natureza do cargo .....	84
Tabela 7	– Dados pareados por questão com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e análise de variância .....	85
Tabela 8	– Dados pareados por aspectos com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e análise de variância .....	87
Tabela 9	– Dados pareados por esferas com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e análise de variância .....	88
Tabela 10	– Correlações das esferas com a autoavaliação da qualidade de vida no trabalho geral agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida .....	93
Tabela 11	– Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida	93
Tabela 12	– Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida .....	93
Tabela 13	– Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida	94
Tabela 14	– Correlações entre as questões e a esfera econômica e política agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida	94

Tabela 15 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida .....	94
Tabela 16 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida .....	95
Tabela 17 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral da amostra .....	115
Tabela 18 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica da amostra .....	116
Tabela 19 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental da amostra .....	117
Tabela 20 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional da amostra .....	118
Tabela 21 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política da amostra .....	119
Tabela 22 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional da amostra .....	120
Tabela 23 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho da amostra .....	120
Tabela 24 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições públicas .....	121
Tabela 25 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas .....	122
Tabela 26 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas .....	123

Tabela 27 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas .....	124
Tabela 28 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas .....	125
Tabela 29 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas .....	126
Tabela 30 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas	126
Tabela 31 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas .....	127
Tabela 32 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas	128
Tabela 33 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas .....	129
Tabela 34 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas	130
Tabela 35 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas	131
Tabela 36 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas .....	132
Tabela 37 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas .....	132

Tabela 38 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas .....	133
Tabela 39 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas .....	134
Tabela 40 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas .....	135
Tabela 41 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas .....	136
Tabela 42 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas .....	137
Tabela 43 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas .....	138
Tabela 44 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas .	138
Tabela 45 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas .....	139
Tabela 46 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas .....	140
Tabela 47 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas .....	141

Tabela 48 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas .....	142
Tabela 49 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas .....	143
Tabela 50 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas .....	144
Tabela 51 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas .....	144



## LISTA DE SIGLAS

AMCG	Associação dos Municípios dos Campos Gerais
APS	Atenção Primária à Saúde
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
BPSO	Biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCQ	Ciclo de controle de qualidade
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DP	Desvio padrão
EISC	Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais
Funad	Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência
IA_QVT	Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
JSS	Job Stress Scale
KFRP	Key Factors on Retirement Planning
MEE	Modelagem de equações estruturais
MEJC	Maternidade Escola Januário Cicco
MFV	Mapeamento do fluxo de valor
NASF	Núcleo de Apoio à Saúde da Família
OVI	Organizational Values Inventory
PPGEP	Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
PRISMA	Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses
PSS	Perceived Stress Scale
QV	Qualidade de vida
QVT	Qualidade de vida no trabalho

QWLQ-bref	Quality of Working Life Questionnaire versão abreviada
QWL-Scale	Quality of Life at Work Rating Scale
SciELO	Scientific Eletronic Library Online
TQWL	Total Quality of Work Life
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UnB	Universidade de Brasília
USP	Universidade de São Paulo
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná
WoS	Web of Science

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>19</b>
<b>1.1</b>	<b>Objetivos</b> .....	<b>21</b>
1.1.1	Objetivo geral .....	21
1.1.2	Objetivos específicos .....	21
<b>1.2</b>	<b>Justificativa</b> .....	<b>21</b>
<b>1.3</b>	<b>Estrutura do trabalho</b> .....	<b>23</b>
<b>2</b>	<b>QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: MODELOS E PESQUISAS</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1</b>	<b>Modelos de qualidade de vida no trabalho</b> .....	<b>25</b>
<b>2.2</b>	<b>Para além, ou não, de Walton</b> .....	<b>48</b>
<b>2.3</b>	<b>E no Brasil?</b> .....	<b>51</b>
<b>2.4</b>	<b>Qualidade de vida no trabalho no Brasil: revisão narrativa</b> .....	<b>54</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>74</b>
<b>3.1</b>	<b>Classificações da pesquisa</b> .....	<b>74</b>
<b>3.2</b>	<b>Construção do referencial teórico</b> .....	<b>74</b>
<b>3.3</b>	<b>Pesquisa de campo</b> .....	<b>76</b>
3.3.1	Participantes .....	76
3.3.2	Instrumento .....	76
3.3.3	Procedimentos .....	77
3.3.4	Considerações éticas .....	80
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>81</b>
<b>5</b>	<b>DISCUSSÃO</b> .....	<b>96</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>103</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>104</b>
	<b>APÊNDICE A – Correlação entre as variáveis independentes e dependentes</b> .....	<b>114</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial, mesmo com a sofisticação dos processos e o aumento do ritmo de produção através do emprego de máquinas e de energias inanimadas, deteriorou as condições de trabalho e a vida para níveis inumanos (FERREIRA; PILATTI, 2012; PILATTI, 2007).

O trabalho tornou-se impróprio. Decorrente, ocorreu o acirramento das lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de vida, principalmente com a organização de entidades representativas voltadas à organização e ao fortalecimento da classe proletária (CARVALHO, 2004).

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT), com a conotação atual, foi forjado nos Estados Unidos no final da década de 1960. No seu âmago, abstrações da realidade de caráter prospectivo voltadas para a humanização das condições ainda precárias de trabalho proporcionadas pelas organizações.

No começo da década seguinte, é publicado *Quality of working life: what is it?* (WALTON, 1973). No estudo, Walton (1973) define QVT como o alcance das metas, das necessidades, das aspirações e do senso de responsabilidade social por parte do trabalhador. O modelo proposto foi construído em oito dimensões, a maioria presente no trabalho e em seu ambiente, mas não apenas nestes. Elementos externos da vida do trabalhador e legais também foram considerados. Nenhum estudo sequente teve repercussão sequer próxima da alcançada por Walton.

Na sequência do trabalho precursor de Walton (1973), um conjunto de modelos foram construídos no espaço aproximado de uma década. Os trabalhos foram desenvolvidos também nos Estados Unidos, mas, diferente do de Walton, no contexto das crises do petróleo.

Os trabalhos mais destacados construídos no período compreendido entre 1974 e 1983 foram os de: Hackman e Oldham (1974, 1975); Huse e Cummings (1975); Lippitt (1978); Nadler e Lawler (1983); Werther Jr. e Davis (1981); e, Westley (1979). Em comum, os trabalhos buscavam a resolução da complexa equação de produzir avanços simultâneos para as organizações e para os trabalhadores.

O número de estudos, principalmente depois da década de 1990, cresceu de forma expressiva até atingir um ponto de inflexão. A tendência atual é de pequena redução nas publicações. Nas principais bases internacionais, como Web of Science (WoS) e Scopus, em pesquisa realizada no dia 27 de agosto de 2021, com a utilização do descritor “quality of work life”, obteve-se o relato de 1.230 artigos originais publicados.

Os estudos desenvolvidos na década de 1970 e de 1980 nos Estados Unidos passaram a ser utilizados no Brasil. A difusão dos modelos aconteceu principalmente depois da publicação do livro *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*, escrito por Rodrigues (1994). O livro apresentou a maioria dos modelos desenvolvidos no Estados Unidos e aqui mencionados. Nota-se, ainda, que a inserção da ideia de forma sistemática aconteceu no Brasil com aproximadamente uma década de atraso em relação aos Estados Unidos (PILATTI, 2013).

Na Scientific Eletronic Library Online (SciELO), a principal base brasileira, em busca análoga, obteve-se o retorno de 87 publicações, e foi verificada a mesma tendência das bases internacionais. Ainda, na busca, utilizando como filtro o período compreendido entre 2016 e 2021, verificou-se que o instrumento mais utilizado em pesquisas desenvolvidas no Brasil foi o Total Quality of Work Life (TQWL-42). O instrumento serviu para a coleta de dados de quatro estudos (AZEVEDO; NERY; CARDOSO, 2017; BARBOSA *et al.*, 2018; DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018; SANCHEZ *et al.*, 2019).

Com foco na realidade brasileira e fazendo uso do TQWL-42, o presente estudo tem como pergunta de pesquisa: Como é a QVT de colaboradores de organizações localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná? Para a avaliação foram consideradas a natureza do local de trabalho (privado ou público) e a natureza do cargo (administrativo ou técnico).

## **1.1 Objetivos**

As seções seguintes apresentam o objetivo geral e os objetivos específicos.

### **1.1.1 Objetivo geral**

Avaliar a QVT de colaboradores de organizações localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná.

### **1.1.2 Objetivos específicos**

Os objetivos específicos desse estudo são:

- a) mapear o estado da arte da QVT no Brasil;
- b) discutir a pertinência dos modelos de QVT à realidade brasileira;
- c) comparar a QVT de colaboradores de organizações públicas com a de colaboradores de organizações privadas que trabalham na Região dos Campos Gerais, Paraná;
- d) comparar a QVT de colaboradores que desempenham atividades administrativas com a de colaboradores que desempenham atividades técnicas em organizações localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná.

## **1.2 Justificativa**

Três critérios justificam a importância de um tema: importância, originalidade e viabilidade (CASTRO, 2006).

Um tema é importante quando trata de questão crucial para a sociedade. A QVT é indiscutivelmente um tema atual e relevante para a sociedade. A relevância está centrada na importância crescentemente atribuída à dignidade humana na sociedade e ao reconhecimento de que o trabalho deve ser organizado e administrado de forma a produzir esta dignidade (LIPITT, 1978).

Adicionalmente, avanços nas ciências comportamentais atestam que o trabalho organizado para atender às necessidades das pessoas, tende a produzir uma maior produtividade e mais qualidade de trabalho (LIPITT, 1978). Em essência, trata-se da humanização sempre necessária do trabalho (WESTLEY, 1979).

Em relação à originalidade, a existência ou não de estudos anterior não conferem a condição de original para uma pesquisa. No cenário internacional, o tema QVT foi difundido principalmente nas décadas de 1970 e de 1980 com estudos desenvolvidos por autores norte-americanos. Os estudos “iniciais” caracterizaram-se como abstrações da realidade que facultavam a identificação de múltiplas características do trabalho, permitindo a sua descrição de forma abrangente e complexa.

Entre os autores responsáveis pela difusão do QVT o nome maior é Richard E. Walton. Após o trabalho precursor de Walton (1973), outros autores como Hackman e Oldham em 1974, Huse e Cummings em 1975, Lippitt em 1978, Westley em 1979, Werther Jr. e Davis em 1981 e Nadler e Lawler em 1983 produziram contribuições teóricas importantes.

O número de estudos, principalmente depois da década de 1990, cresceu significativamente até atingir um ponto de inflexão. A tendência atual é de pequena queda. O argumento pode ser corroborado em números. Em busca nas bases WoS e Scopus, realizada em 27 de agosto de 2021, com a utilização do descritor “quality of work life”, obteve-se o relato de 829 estudos na busca livre e de 638 com a utilização do filtro artigos originais na WoS e de 1261 na busca livre e 1043 artigos originais na Scopus. Eliminando 451 artigos duplicados, tem-se de 1230 artigos originais publicados nestas duas importantes bases.

Com uso da mais importante base nacional, a SciELO Brasil, com a utilização do termo “qualidade de vida no trabalho”, em 19 de agosto de 2021, obteve-se 87 artigos. Por ser uma base de acesso aberto e ter indexados os mais importantes periódicos brasileiros, pode-se supor que as publicações acessíveis na base têm visibilidade. Em medida importante, falando especificamente na QVT, não foi o que se pôde verificar. O número de artigos publicados tematizando a QVT é bastante restrito e apresentam tendência de diminuição. Não foi identificado nenhum periódico que centralize as publicações. Mais da metade dos artigos publicados de QVT estão inseridos em revistas da grande área Ciências da Saúde.

Não existe nenhum estudo comparando a natureza das organizações ou dos cargos. De forma objetiva, a originalidade reside, nos termos realçados por Castro (2006), não na inexistência de outro estudo similar, mas no potencial dos resultados surpreenderem os interlocutores, e os resultados do presente estudo surpreendem ao apresentar constatações que não foram hipotetizadas no seu início.

Em relação à viabilidade, o mais objetivo elemento de uma justificativa, as condições materiais para a realização da pesquisa foram acessíveis ao pesquisador durante o percurso percorrido para a consecução dos objetivos propostos.

### **1.3 Estrutura do trabalho**

O presente relatório segue uma estrutura tradicional. A parte principal do trabalho é dividida em introdução, desenvolvimento e conclusão.

Na introdução são apresentados o contexto e a pergunta de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a estrutura do trabalho.

A parte do desenvolvimento é subdividida em referencial teórico, metodologia, resultados e discussão.

A parte destinada ao referencial teórico é intitulada *Qualidade de vida no trabalho: modelos e pesquisas*. Na primeira parte da seção são analisados os avanços produzidos na noção de QVT pelos modelos de Walton, Hackman e Oldham, Huse e Cummings, Lippitt, Westley, Werther Jr. e Davis e Nadler e Lawler.



Na sequência são discutidos os avanços dos modelos em relação ao modelo predecessor, o de Walton, e a situação do tema no Brasil. Após esta discussão mais teórica, na seção, através de uma revisão narrativa, são identificados os estudos realizados no Brasil com a temática QVT, nos últimos cinco anos, o número de publicações e a tendência, os periódicos e as grandes áreas nas quais os estudos foram publicados, os locais e a natureza de onde os estudos foram realizados, o tamanho da amostra, os descritores indicados, os instrumentos usados na coleta de dados, a classificação das pesquisas em função do problema, as referências utilizadas, os resultados e as conclusões dos estudos e as citações recebidas.

A seção Metodologia é dividida em três subseções: Classificações da pesquisa; Construção do referencial teórico; e, Pesquisa de campo. A subseção Pesquisa de campo é organizada em: participantes; instrumentos; procedimentos; e, considerações éticas.

Ainda na parte do desenvolvimento do trabalho, em seções distintas, são apresentados os Resultados encontrados na parte empírica do estudo e é feita a Discussão na direção estabelecida pelos objetivos propostos.

Na Conclusão, os principais resultados encontrados foram sumarizados e são apresentadas as limitações do estudo, assim como sugestões para estudos futuros.

## 2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: MODELOS E PESQUISAS

### 2.1 Modelos de qualidade de vida no trabalho

Entre os modelos de QVT amplamente utilizados no meio acadêmico, o de Walton pode ser considerado o mais importante e, até mesmo, o precursor. O número de citações recebidas pelo trabalho publicado em 1973 nas mais importantes bases internacionais sustenta a afirmação. Desenvolvido nos Estados Unidos, o modelo, apesar do foco no trabalho, transcendeu o ambiente, ao considerar aspectos externos, inclusive de forma indireta.

A construção feita por Walton partiu do suposto que a maioria dos trabalhadores, independente do posto ocupado, estavam insatisfeitos com sua vida no trabalho. Sendo a insatisfação prejudicial para o trabalhador e para a organização, Walton (1973) com o modelo construído buscou mecanismos para tornar o trabalho mais satisfatório para os trabalhadores.

A complexidade da tarefa residia, principalmente, na dificuldade de identificar e isolar as causas da insatisfação. Ademais, em um período marcado por importantes avanços tecnológicos, pela busca do aumento da produtividade e pelo intenso crescimento econômico, existia a ideia equivocada de que ações voltadas para a QVT eram prejudiciais ao faturamento da organização. A preocupação com o trabalhador se restringia à **qualidade da experiência no ambiente de trabalho**.

Para identificar e isolar as causas da insatisfação dos trabalhadores, Walton estabeleceu oito categorias conceituais (critérios) interrelacionadas, todas com a mesma ordem de importância, que influenciam a QVT. No Quadro 1 são apresentados os critérios estabelecidos por Walton (1973) e os subcritérios identificados no modelo de Walton por Timossi *et al.* (2009).

Quadro 1 – Modelo de Walton

Critério		Subcritério
1	Compensação justa e adequada	Salário
		Comparação com o salário dos seus colegas
		Recompensas
		Auxílio alimentação, transporte, médico, dentista etc.
2	Condições de trabalho	Quantidade de horas trabalhadas
		Quantidade de trabalho
		Cansaço
		Equipamentos de segurança e proteção individual no trabalho
		Condições de trabalho
		Uso de tecnologia, máquinas e equipamentos no trabalho
3	Uso e desenvolvimento de capacidades	Oportunidade de tomar decisões
		Possibilidade de desempenhar várias tarefas
		Ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho
		Responsabilidade de trabalho dada a você
		Importância do trabalho e atividade que faz
4	Oportunidade de crescimento e segurança	Treinamentos e cursos que você faz
		Incentivo aos estudos
		Possibilidade de crescimento profissional
		Possibilidade de demissão
5	Integração social na organização	Discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.)
		Valorização de suas ideias e iniciativas
		Relacionamento com colegas e chefes
		Comprometimento da sua equipe e colegas
6	Constitucionalismo	Direitos respeitados
		Liberdade de expressão
		Normas e regras do seu trabalho
		Respeito às características individuais e particularidades

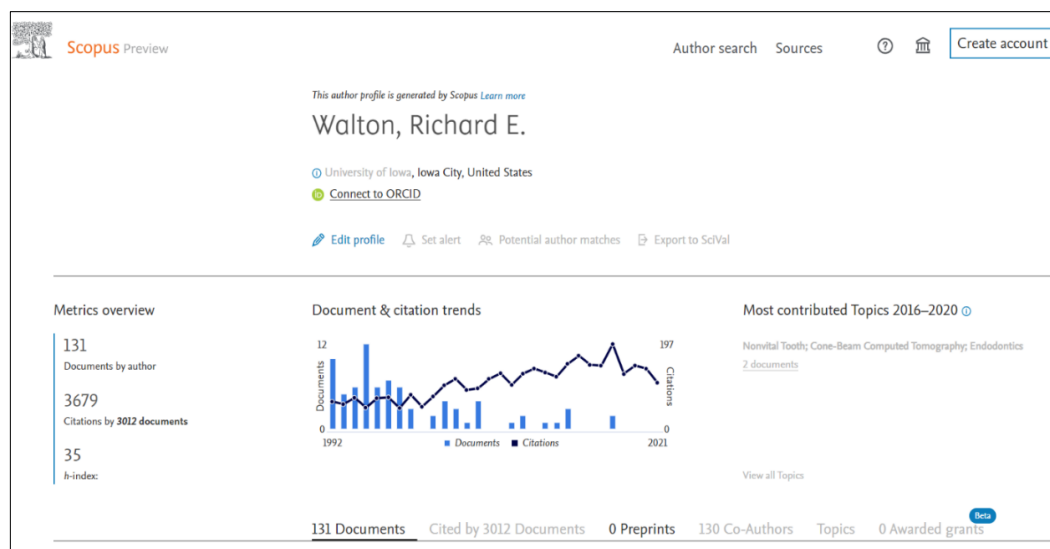
Critério		Subcritério
7	O trabalho e o espaço total de vida	Influência do trabalho sobre sua vida familiar
		Possibilidade de lazer
		Horário de trabalho e descanso
8	Relevância social do trabalho na vida	Imagem que esta empresa tem na sociedade
		Orgulho de realizar o seu trabalho
		Integração com a comunidade
		Qualidade dos produtos/serviços
		A forma de a empresa tratar os funcionários

Fonte: Adaptado de Timossi *et al.* (2009).

Na construção de Walton (1973) foram consideradas as conquistas da classe trabalhadora no século de 1900 e os fatores que contribuíram com a satisfação do trabalhador e sua produtividade. Nestes termos, Walton (1974) entende que a QVT acontece com o trabalhador alcançando suas metas, necessidades, aspirações e o senso de responsabilidade social.

A relevância do estudo de Walton pode ser identificada na Figura 1. A figura, extraída da base Scopus em 16 de agosto de 2021, entre outras informações, mostra o número de citações recebidas pelo autor.

Figura 1 – Richard E. Walton no Scopus



Fonte: Scopus Preview (2021).

Depois do estudo Walton (1973), no período aproximado de uma década, foi divulgado um conjunto de outros modelos de QVT, todos desenvolvidos no contexto estadunidense das crises do petróleo. As crises do petróleo foram a pior crise vivenciada nos Estados Unidos, desde a crise de 1929, e produziram a sensação de forte declínio após os frutíferos **anos dourados** do pós-guerra (ARRIGHI; SILVER, 2001). Com a economia fragilizada pela estagnação dos investimentos, em queda persistente na taxa média de lucro e na desvalorização de capital na economia, vivenciava-se um aumento significativo da inflação e do desemprego.

Ainda que o modelo de Walton não tenha sido escrito no contexto das crises, o seu desenvolvimento ocorreu no período da decadência do sistema monetário internacional (1971-1973). A mudança de contexto, em alguma medida, produziu nos modelos futuros uma visão menos otimista. Os modelos de QVT das crises são: Hackman e Oldham publicado em 1974; Huse e Cummings em 1975; Lippitt em 1978; Westley em 1979; Werther Jr. e Davis em 1981; e, Nadler e Lawler em 1983.

Partindo do estudo de Hackman e Lawler (1971), Hackman e Oldham apresentam em 1974 um modelo teórico de QVT centrado na motivação. Os autores identificaram três fatores que influenciam a motivação no trabalho:

- a) significância percebida do seu trabalho;
- b) responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho;
- c) conhecimento e resultados do seu trabalho.

Este conjunto de fatores foi denominado por Hackman e Oldham (1974) como estados psicológicos críticos e estão no centro do modelo.

O modelo de Hackman e Oldham (1974) parte da suposição que os estados psicológicos críticos, enquanto processos individuais, não podem ser influenciados durante o gerenciamento do trabalho. As possibilidades de influência estão situadas nas propriedades do trabalho, as quais antecedem e interferem nos estados psicológicos críticos. Estas propriedades, denominadas de dimensões essenciais do trabalho, são suscetíveis de avaliação e de mudança.

As dimensões essenciais do trabalho identificadas por Hackman e Oldham (1974) são:

- a) a variedade do trabalho: com essa dimensão tem-se o conhecimento do trabalhador;
- b) a identidade e a significância da tarefa: com essa dimensão tem-se os resultados do trabalho por parte do trabalhador;
- c) a autonomia: com essa dimensão tem-se a responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho;
- d) o feedback: com essa dimensão tem-se a significância percebida do trabalho.

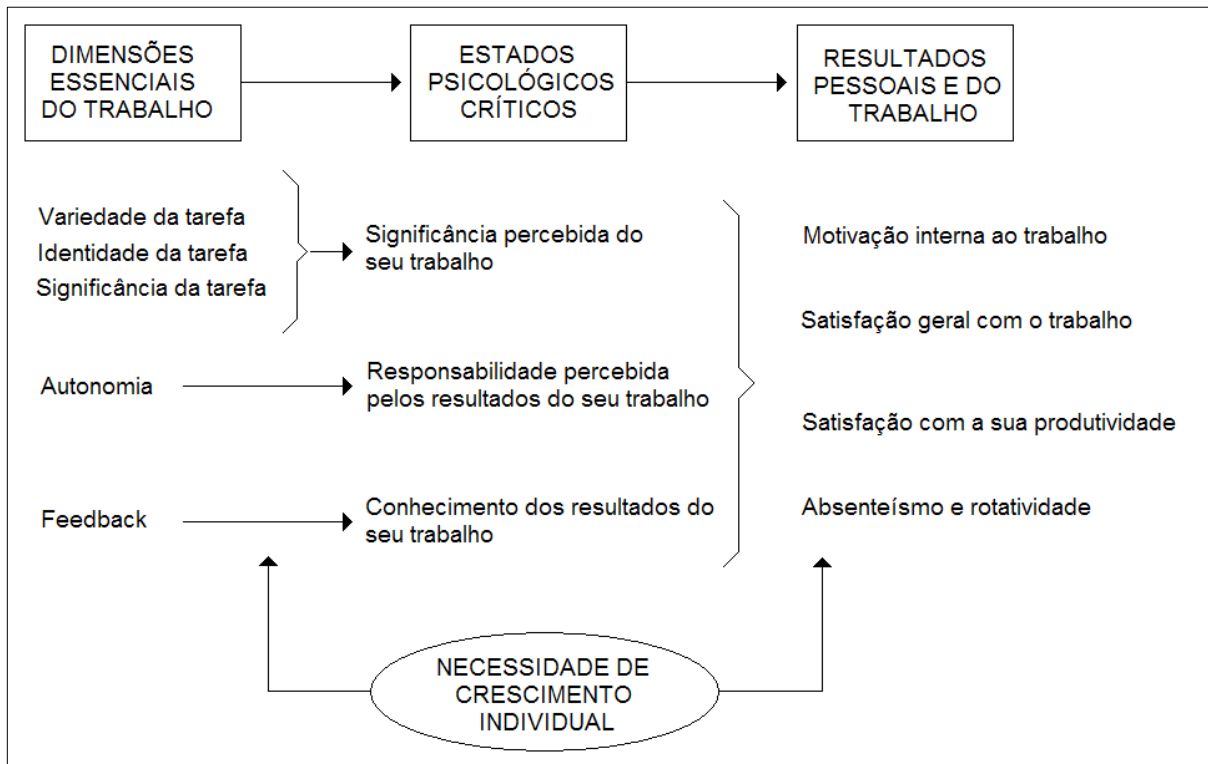
Os estados psicológicos críticos, por sua vez, produzem os resultados pessoais e do trabalho, os quais envolvem:

- a) motivação interna ao trabalho;
- b) satisfação geral com o trabalho;
- c) satisfação com a sua produtividade;
- d) absenteísmo e rotatividade.

Ainda, no modelo, é considerada a necessidade de crescimento individual, a qual tem ligação com as dimensões essenciais do trabalho e com os resultados pessoais e do trabalho e são passíveis de ações gerenciais.

Esquemáticamente, o modelo de Hackman e Oldham (1974) pode ser representado de acordo com a Figura 2.

**Figura 2 – Modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham**



Fonte: Pedroso et al. (2010).

Hackman e Oldham (1975), alicerçados no modelo construído, desenvolveram um instrumento de diagnóstico de empregos e de avaliação de projetos de redesenho de empregos, o Job diagnostic survey (Pesquisa de diagnóstico do trabalho).

Ainda em 1975, Huse e Cummings lançam a primeira edição do livro *Organization development and change*. O livro representou uma importante contribuição ao integrar perspectivas tradicionais do desenvolvimento organizacional com abordagens mais recentes. Entre as abordagens apresentadas estão:

- a) a QVT;
- b) o design organizacional;
- c) a gestão de recursos humanos;
- d) a mudança estratégica.

Entre as inovações, a proposição de intervenções para gerenciar as relações entre a organização e o meio ambiente e para realizar a transformação da organização.

Ao tratar da QVT, Huse e Cummings (1975) indicam que o termo foi difundido nos Estados Unidos no final da década de 1960 para mostrar a precária QV proporcionada pelas organizações para os trabalhadores. No interior das organizações, os trabalhadores enfrentavam falta de estabilidade e exigências crescentes quanto à renovação de conhecimentos e ao desempenho com limitadas oportunidades de evolução.

A conscientização da necessidade de bem-estar e o aumento da responsabilidade social das organizações contribuíram para a difusão da ideia de QVT. Com a difusão, a noção foi transformada em mecanismo de mudança e de desenvolvimento, envolvendo as pessoas, o trabalho e a organização. O mecanismo é fundado em dois processos distintos: precaução com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência organizacional; e, participação dos trabalhadores nas decisões e nos problemas do trabalho.

O conceito apresentado por Huse e Cummings (1975) advém deste cenário em transformação. Para os autores, QVT é uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização. O conceito transcende a ideia até então vigente de que a QVT era a percepção do indivíduo em relação ao trabalho. Tem-se, assim, a transição conceitual dos resultados individuais para o coletivo.

Na terceira edição da obra, Huse e Cummings (2013) identificam o ano de 1979 como importante baliza temporal. Neste ano, a QVT passou a vivenciar uma nova fase de desenvolvimento de suas abordagens com a disseminação no ocidente de técnicas de administração utilizadas no Japão. Entre as técnicas importadas, os ciclos de controle de qualidade (CCQ).

A originalidade da abordagem de Huse e Cummings (1975) reside na proposta de operacionalização da QVT através de quatro aspectos:

- a) participação dos trabalhadores em vários níveis organizacionais com a possibilidade de decisões, análises e resoluções dos problemas que lhes são pertinentes;
- b) projeto do cargo feito com o desenho dos cargos de acordo com as necessidades do trabalhador e o seu enriquecimento do trabalho com autonomia, trabalhos em grupos autônomos e variedade de tarefas;



- c) inovação no sistema de recompensas, com maior equidade salarial e hierárquica entre os trabalhadores, condicionado à produtividade;
- d) melhoria do ambiente de trabalho, no que tange às condições físicas e ambientais para torná-lo mais adequado à produtividade por intermédio do aumento na satisfação dos trabalhadores.

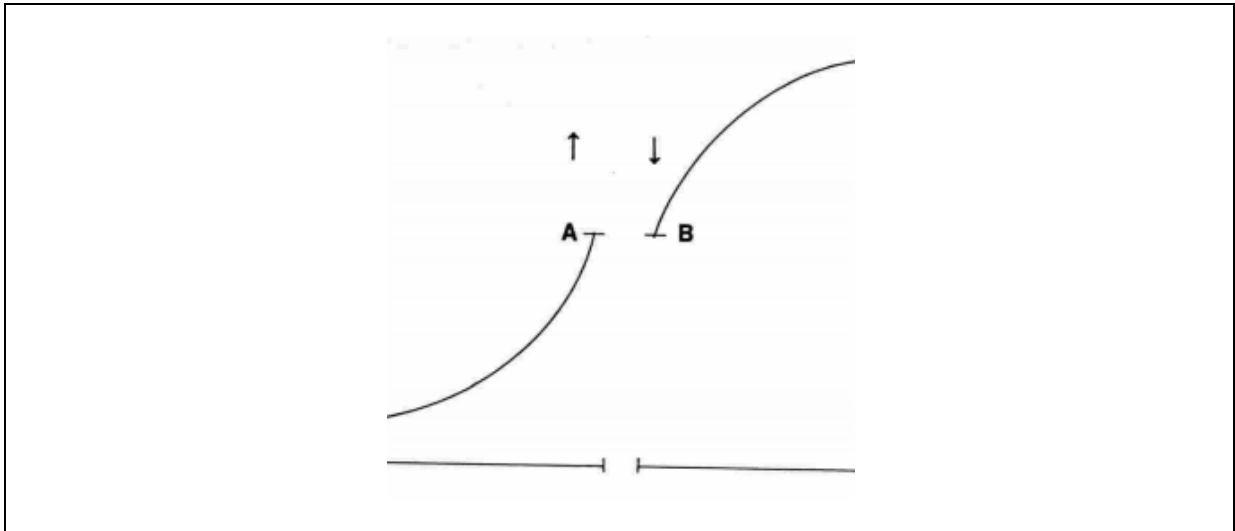
A ideia central do modelo de Huse e Cummings (1975) é que o trabalhador, realizando uma atividade prazerosa e um ambiente agradável, apresentará uma QVT mais satisfatória. Assim, a flexibilização da estrutura, da tarefa e das decisões são mecanismos essenciais ao aumento da QVT e produzirão performances superiores no trabalho.

Às vésperas dos anos de 1980, Lippitt (1978) anteviu que, se as organizações não renovassem seu funcionamento e melhorassem as condições proporcionadas para seus trabalhadores, a próxima década, em plena transição da sociedade industrial para a pós-industrial, seria marcada por uma grave ameaça social, a patologia organizacional.

A renovação da organização reivindicada por Lippitt (1978), em um período de turbulência causada pelo aumento da complexidade das missões, pela tecnologia das organizações e por mudanças no ambiente contemporâneo, preconizava um funcionamento organizacional diferente do passado para responder aos desafios de um futuro desconhecido.

A proposta formulada por Lippitt (1978) partiu do modelo de crescimento biológico utilizado por Salk (1973) em *The survival of the Wisest*. No livro, o mundo é situado em uma área de transição entre o estágio A e B de uma curva sigmoide (Figura 3).

Figura 3 – Modelo de crescimento biológico



Fonte: Salk (1973).

No estágio A, todo feedback indicava: **cresça, expanda, aumente**. Na área de transição, o feedback estava sendo confuso: **cresça, não cresça, mude, não mude**. Quando se chega no estágio B, a transição será completada e a estabilização alcançada.

A aplicação virtuosa do modelo nas organizações antevista por Lippitt (1978) determinaria a transição da **quantidade** do estágio A para a **QV** do trabalhador no estágio B. No estágio B as organizações poderão ir para além da imobilização corretiva das fraturas institucionais causadas por rigidez excessiva.

A mudança requer maturação, e maturação é conseguida com adaptabilidade, flexibilidade, saúde e identidade, principalmente numa era marcada por inovações tecnológicas e sociológicas e pela impessoalidade. Ademais, além de ser uma mudança humana e gerencial, é também uma mudança filosófica que requer novos conceitos de pessoas, poder e organização.

O interesse em saber a forma mais adequada de melhorar a QV quando se está trabalhando foi despertado por três condições inter-relacionadas:

- a) crescente possibilidade de o indivíduo escolher onde trabalhará, e que essa escolha ocorra baseada em suas próprias necessidades e objetivos;

- b) a importância cada vez maior atribuída à dignidade humana na sociedade e maior reconhecimento de que o trabalho deve ser organizado e administrado de forma a levar à dignidade humana;
- c) os avanços nas ciências comportamentais mostram que quando o trabalho é organizado para atender às necessidades das pessoas, bem como para atingir os requisitos organizacionais, ocorre maior produtividade e a qualidade de trabalho é elevada.

Essas condições impuseram aos líderes organizacionais um dilema: como criar condições para mobilizar os esforços humanos no atingimento dos objetivos da organização e, ao mesmo tempo, tornar o trabalho tão significativo e gratificante para que os trabalhadores tenham satisfação com seu esforço.

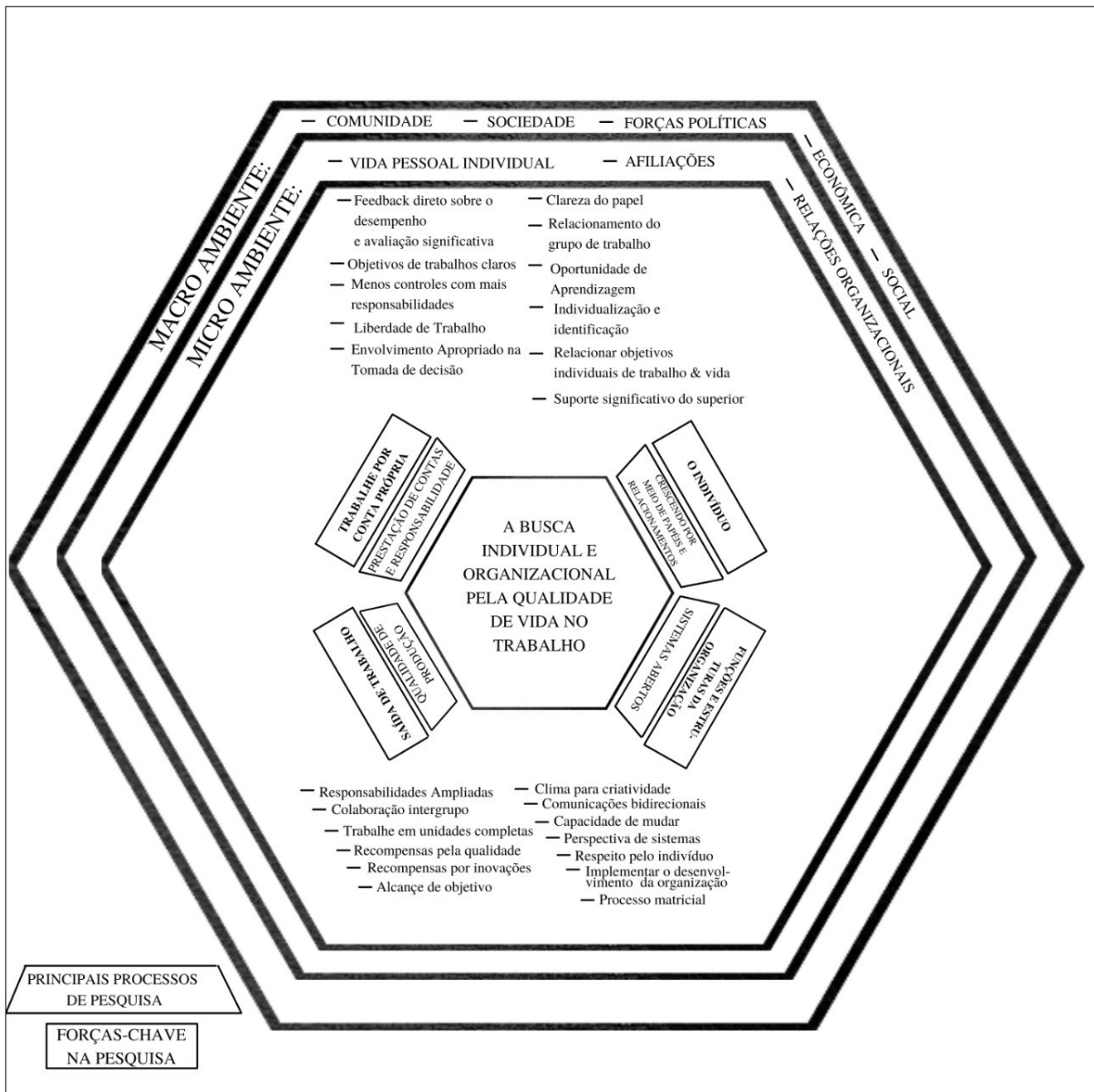
Com as necessidades de sobrevivência e de segurança mais ou menos satisfeitas, com tratamento imparcial e razoavelmente garantido para todos, e com maior mobilidade profissional, os trabalhadores em todos os campos de atuação passaram a se preocupar com o que veio a ser chamado de **QVT**.

A tendência representou a passagem da satisfação pelo mero emprego, não importando o quão maçante ou sem sentido esse emprego fosse, para o ressentimento por ter que realizar atividades que exigem menos do que uma demanda total de suas capacidades.

Lippitt (1978), utilizando o modelo de Walton, indica que pode haver uma sobreposição substancial das necessidades individuais e organizacionais. Com esta lógica, o autor elaborou um esquema conceitual (Figura 4) baseado em quatro fatores:

- a) o trabalho em si;
- b) o indivíduo;
- c) a produção do trabalho;
- d) a função e a estrutura da organização.

Figura 4 – Esquema conceitual de Lippitt



Fonte: Adaptado de Lippitt (1978).

O esquema conceitual proposto por Lippitt (1978) é assentado na remoção da hierarquia autoritária baseada nas relações entre superiores e dependentes e sua substituição por outra forma de disciplina e controle. A substituta pensada é a autodisciplina individual decorrente do próprio interesse criado por um mecanismo de mercado competitivo. Esse tipo de hierarquia produz um relacionamento construído na confiança que as pessoas têm na integridade umas das outras, na orientação de metas e no compromisso com o processo de resolução de problemas. Sem esta renovação a QVT será ilusória.

Muitos fatores no padrão organizacional tradicional faziam com que as pessoas em uma organização fossem vistas como **executores do trabalho**. A tarefa foi sempre a primeira preocupação do supervisor.

Na nova abordagem, o supervisor tem como responsabilidade o desenvolvimento de outros padrões adultos de autocontrole, de realização e de responsabilidade. Nesta abordagem, as metas para tornar uma organização satisfatória enquanto local de trabalho podem ser desenvolvidas. Para Lippitt (1978), as metas são:

- a) diversidade na atribuição de trabalho para cada trabalhador;
- b) oportunidade de aprender e aprendizado contínuo;
- c) poder de tomada de decisão;
- d) reconhecimento;
- e) oportunidade de se relacionar com o que faz ou produz.

Assim, o funcionamento eficaz do trabalho terá foco nas necessidades **centradas na pessoa para liberar** em vez de controlar o potencial dos outros. Essa abordagem ajustaria o cargo à pessoa, em vez de adequar a pessoa ao cargo. O gerente criará oportunidades para que a pessoa defina suas próprias **metas** de realização, padrões de trabalho e crescimento pessoal. Por meio da experiência de **definição de metas**, o indivíduo atinge as metas da tarefa ao vincular seus próprios impulsos, padrões e necessidades aos objetivos da organização. O efeito deve ser aumentar a responsabilidade e a responsabilização do indivíduo e do grupo de trabalho.

Para Lippitt (1978), a renovação da organização está condicionada ao atendimento de determinadas condições, as quais estão descritas no Quadro 2.

**Quadro 2 – Condições para o alcance da qualidade de vida no trabalho propostas por Lippitt**

Condição		Descrição
1	Aproximação do parâmetro	A primeira condição é que os líderes da organização devem identificar e comprometer a organização com um conjunto de valores, normas e objetivos que irão reger suas atividades, padrões de liderança e modo de resolução de problemas. Isso pode ser chamado de <b>renovação da organização</b>

Condição		Descrição
2	Insatisfação reduz o estado atual das coisas:	A organização deve estar disposta a proteger e confrontar seus dados internos. Ela deve estar disposta a examinar as implicações desses dados para a mudança organizacional. A renovação da organização não ocorre a menos que a administração enfrente sua própria necessidade de melhorar. Confrontar os dados significa enfrentar a realidade. Aqueles que são desenvolvedores de recursos humanos precisam pensar em maneiras de encorajar a insatisfação construtiva por parte da administração para trazer o tipo de mudança e a preocupação com a mudança que é necessária
3	Sistemas abertos de comunicação	Para alcançar ativamente a mudança e a renovação organizacional, faz-se necessário tornar os sistemas de comunicação eficazes, seguros e bidirecionais com a comunicação aberta. Este tipo de comunicação rompe com a comunicação unidirecional prevalente no pensamento e nas práticas de gestões anteriores. A comunicação deste tipo avança do <b>diga como é</b> para as pessoas quererem <b>falar como é</b>
4	A mudança e a renovação da organização ocorrerão somente se houver a formação da equipe	O procedimento mais antigo de mudança – começar com os indivíduos – não tem muito impacto na organização por si só. Os profissionais de recursos humanos precisam projetar programas que gerem ações em grupo, bem como treinar indivíduos com modelos modernos de gestão
5	Responsabilidade da gestão de linha	A renovação do trabalho ou da organização está nas mãos dos gestores de linha. Os funcionários sindicalistas, mesmo especialistas em desenvolvimento de recursos humanos, não mudarão as organizações. Aqueles com autoridade e responsabilidade devem se comprometer com as etapas necessárias. Os especialistas da equipe podem consultar, ajudar e aconselhar, mas o gerente de linha é o principal implementador. O papel do especialista em desenvolvimento de recursos humanos é ajudar a resolver problemas reais que afetam os <b>resultados financeiros</b>
6	Concepção organizacional matricial	O uso de grupos de projetos e grupos temporários está se tornando mais aceito. A indústria aeronáutica, a Nasa e as Forças Armadas estão caminhando para a gestão por projetos. O desenho organizacional matricial deve ser uma alternativa às estritas estruturas hierárquicas
7	Experimentação, inovação e risco	As demandas das organizações atuais exigem que a administração lide com novos problemas por meio da experimentação. As respostas não são conhecidas. Novos fóruns, processos e estruturas são primordiais. Novas abordagens para a utilização de recursos humanos serão necessárias para atender às necessidades da sociedade pós-industrial
8	Orientação pela Teoria Geral dos Sistemas	Outra série de atividades ou processos que podem auxiliar no desenvolvimento e na renovação da organização girará em torno da abordagem de sistemas gerais para a organização. O conceito de sistemas sociotécnicos baseia-se na realidade de que qualquer sistema de produção e serviço requer tanto tecnologia como estruturas de relações de trabalho que conectem os recursos humanos com os recursos tecnológicos

Condição		Descrição
9	Abordagem situacional	Em vez de uma abordagem rígida para as práticas de liderança gerencial, defende-se uma postura flexível ou situacional. A preocupação nas escolas de negócios com o <b>gerenciamento de contingência</b> é bem fundada. Vários tipos de liderança se encaixam em várias combinações de líderes, seguidores e situações. Até a Teoria X pode ser apropriada! Os desenvolvedores de recursos humanos devem ser capazes de ajudar sua administração a decidir e a reconhecer o estilo de liderança mais adequado para eles
10	Compromisso de recursos	Um dos maiores prejuízos para alguns na incorporação de conceitos de QVT e na renovação organizacional é a escala em que os compromissos são assumidos. A alta administração deve estar não apenas disposta a comprometer recursos para um esforço de mudança de longo prazo em toda a organização, mas também preparada para aceitar e acomodar o impacto que o aumento da participação dos funcionários na tomada de decisões terá sobre o papel gerencial tradicional em todos os níveis. A perda de controle é um medo muito real para os supervisores de primeiro nível, bem como para a alta administração. O especialista em recursos humanos precisará ajudar a garantir o comprometimento de tempo, dinheiro e pessoas antes de implantar qualquer mudança reivindicada em processo interno

Fonte: Adaptado de Lippitt (1978).

Ademais, a renovação exige considerar o sistema total (LIPPITT, 1978). O sistema total é um sistema social composto por uma fábrica, planta ou organização, o conjunto total das atividades do indivíduo, as inter-relações das atividades com os recursos físicos e os processos para fazer e entregar o serviço ou o produto.

Pensar em uma organização como um sistema técnico-social ajuda a viabilizar o homem-máquina nas relações, bem como integra o conceito de sistemas sociais oriundos da sociologia. Outra maneira de ver os sistemas técnico-sociais é vê-los como sistemas de troca de energia.

À guisa da conclusão, Lippitt (1978) coloca que não será uma tarefa fácil.

Em 1979, Westley propõe um modelo de QVT alicerçado na abordagem sociotécnica. A construção do modelo parte da identificação de problemas produzidos pela sociedade industrial no ambiente de trabalho. No resgate foram identificados como problemas os de:

- a) ordem política: a insegurança;
- b) ordem econômica: a injustiça;

- c) ordem psicológica: a alienação;
- d) ordem sociológica: a anomia.

Esses problemas são decorrentes do fato que a maioria dos empregos não proporciona estabilidade e justa remuneração, produzindo alienação e anomia no trabalhador. Os problemas identificados por Westley (1979) estão sumarizados no Quadro 3.

**Quadro 3 – Reivindicações de qualidade de vida no trabalho identificadas por Westley**

Reivindicação	Problema	Mecanismo	Consequências	Ações
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação; greves; queda da produtividade	Descentralização do poder; compensação justa; participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos e II Guerra Mundial	Insatisfação; greves; queda da produtividade	Autonomia; feedback
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Descompromisso; absenteísmo; rotatividade	Enriquecimento do trabalho
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Sentimento de insignificância; absenteísmo; rotatividade	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica

**Fonte: Adaptado de Westley (1979).**

Na sua construção Westley (1979) infere que o termo QVT abarca diversos fatores presentes no ambiente de trabalho. Assim, a QVT apresenta uma amplitude significativa de sentidos e de limites pouco precisos. Com a proposta formulada, avanços na QVT acontecem com a solução dos problemas identificados. A individualização dos problemas, tanto na análise como no enfrentamento, é o caminho indicado e o limite estabelecido. Em termos práticos, tem-se QVT quando os postos de trabalhos estão humanizados. O entendimento de humanizar está no alcance de soluções para a insegurança, a injustiça, a alienação e a anomia.



Pedroso e Pilatti (2012), ao discutirem o modelo, buscaram o sentido dado aos problemas por Westley (1979). Para os autores, a busca foi necessária na medida em que os termos possuem sentidos polissêmicos. Na identificação, a insegurança foi definida como instabilidade no emprego; a injustiça como desigualdade salarial; a alienação como baixa autoestima; e, a anomia como carência de legislação trabalhista. Para os problemas não são levantados indicadores.

No modelo teórico apresentado por Westley (1979), a insegurança e a injustiça são tratadas em conjunto. A justificativa apresentada é a de que os problemas estão correlacionados e apresentam uma raiz comum. Os outros dois problemas, a alienação e a anomia, são tratados de forma isolada. Com efeito, a resolução de um problema não minimiza os outros, que são independentes, e todos impactam na QVT.

Diferente da lógica dos modelos que antecederam, Westley (1979) trabalha com indicadores negativos. Para haver QVT, os indicadores (problemas) que fazem parte do modelo devem ser suprimidos. Pedroso e Pilatti (2012) inferem que, no modelo de Westley, os indicadores estabelecidos e a abordagem proposta convergem para a não medição ou mensuração da QVT. O raciocínio é estabelecido com o entendimento da condição binária dada por Westley para os problemas que determinam a QVT. No modelo, o problema existe ou não, sem a possibilidade de classificações intermediárias.

Werther Jr. e Davis (1981), em seu livro *Human resources and personnel management*, inseriram a discussão da QVT em um capítulo. No capítulo *Quality of work life* é apresentada a proposta de um novo modelo de QVT.

O modelo de QVT de Werther Jr. e Davis (1981) é centrado no projeto de cargo nas organizações. Com este foco, pode-se tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Apesar de fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios, projeto do cargo, entre outros, serem intervenientes, Werther Jr. e Davis (1981) inferem que a QVT envolve e acontece na percepção do trabalhador. Partindo desta dedução, a rotina no cotidiano laboral é perspectivada como um fator negativo para as partes envolvidas. Não obstante, a reformulação de cargos, em determinadas situações, não permite a diminuição ou a eliminação da insatisfação. A melhoria pode ocorrer com a mudança do cargo exercido.

Para Werther Jr. e Davis (1981), a combinação das necessidades humanas com as necessidades do cargo deve orientar a reformulação de cargos, e a reformulação facultar maior variedade de tarefas, autonomia na tomada de decisões e satisfação do colaborador. Neste escopo, os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais, que também afetam a QVT, necessitam ser considerados e exigem antecipação por parte da organização. No Quadro 4 são apresentados os desafios e os aspectos que devem ser considerados sob a ótica de Werther Jr. e Davis (1981).

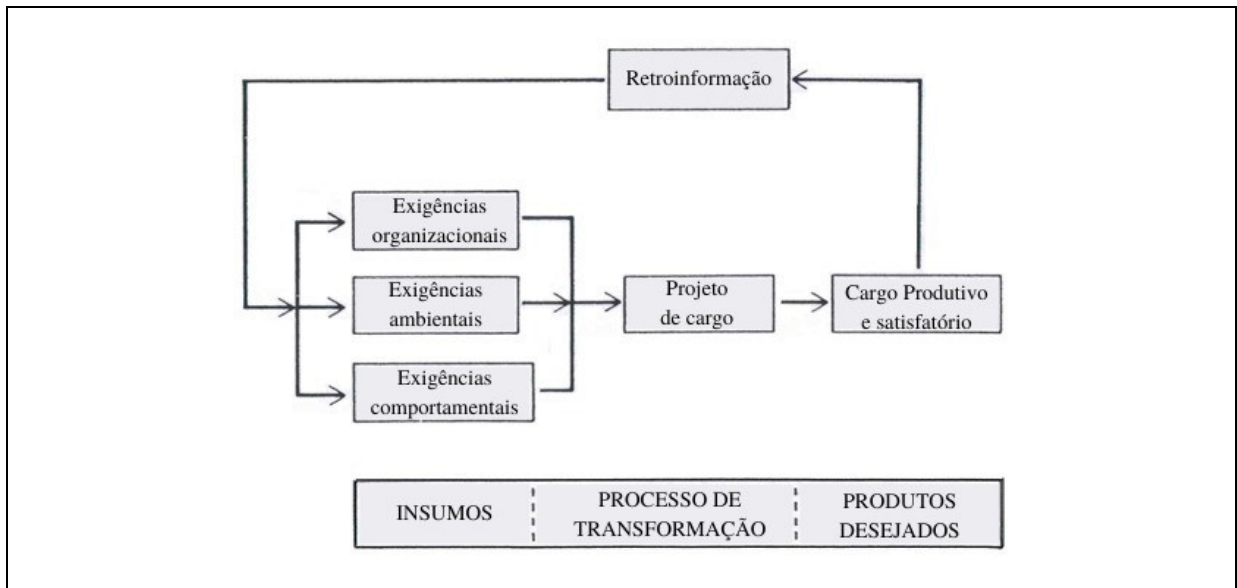
**Quadro 4 – Desafios e aspectos considerados no modelo de Werther Jr. e Davis**

Desafios	Aspectos considerados
Ambientais	Sociais Culturais Históricos Competitivos Econômicos Governamentais Tecnológicos
Organizacionais	Propósito; Objetivos Organização Departamentos Cargos Atividades
Comportamentais	Necessidades de recursos humanos Motivação Satisfação

**Fonte: Adaptado de Werther Jr. e Davis (1981).**

De forma virtuosa, o modelo desenhado por Werther Jr. e Davis (1981) é ilustrado na Figura 5. A desconsideração do ciclo completo determina problemas.

**Figura 5 – Modelo de qualidade de vida no trabalho de Werther Jr e Davis**



**Fonte: Werther Jr. e Davis (1981).**

Sendo os cargos o elemento que conecta os trabalhadores com as organizações, faz-se necessária a existência de uma estrutura administrativa voltada para os recursos humanos. Esta estrutura deve ser responsável pelo balanceamento entre a força de trabalho desejada com o projeto de cargo na organização. Para Werther Jr. e Davis (1981), a estrutura responsável pelo pessoal deve focar no atingimento dos objetivos sociais, organizacionais, funcionais e pessoais. Com este foco, deve ser feita a associação de seis categorias:

- a) fundamentos e desafios;
- b) preparação e seleção;
- c) desenvolvimento e avaliação;
- d) desempenho, remuneração e proteção;
- e) relações trabalhistas e administrativas;
- f) administração do pessoal em perspectiva.

Para a construção de um projeto de cargo adequado aos objetivos organizacionais e que motive e satisfaça os trabalhadores, Werther Jr. e Davis (1981) indicam elementos a serem considerados no interior dos desafios identificados.

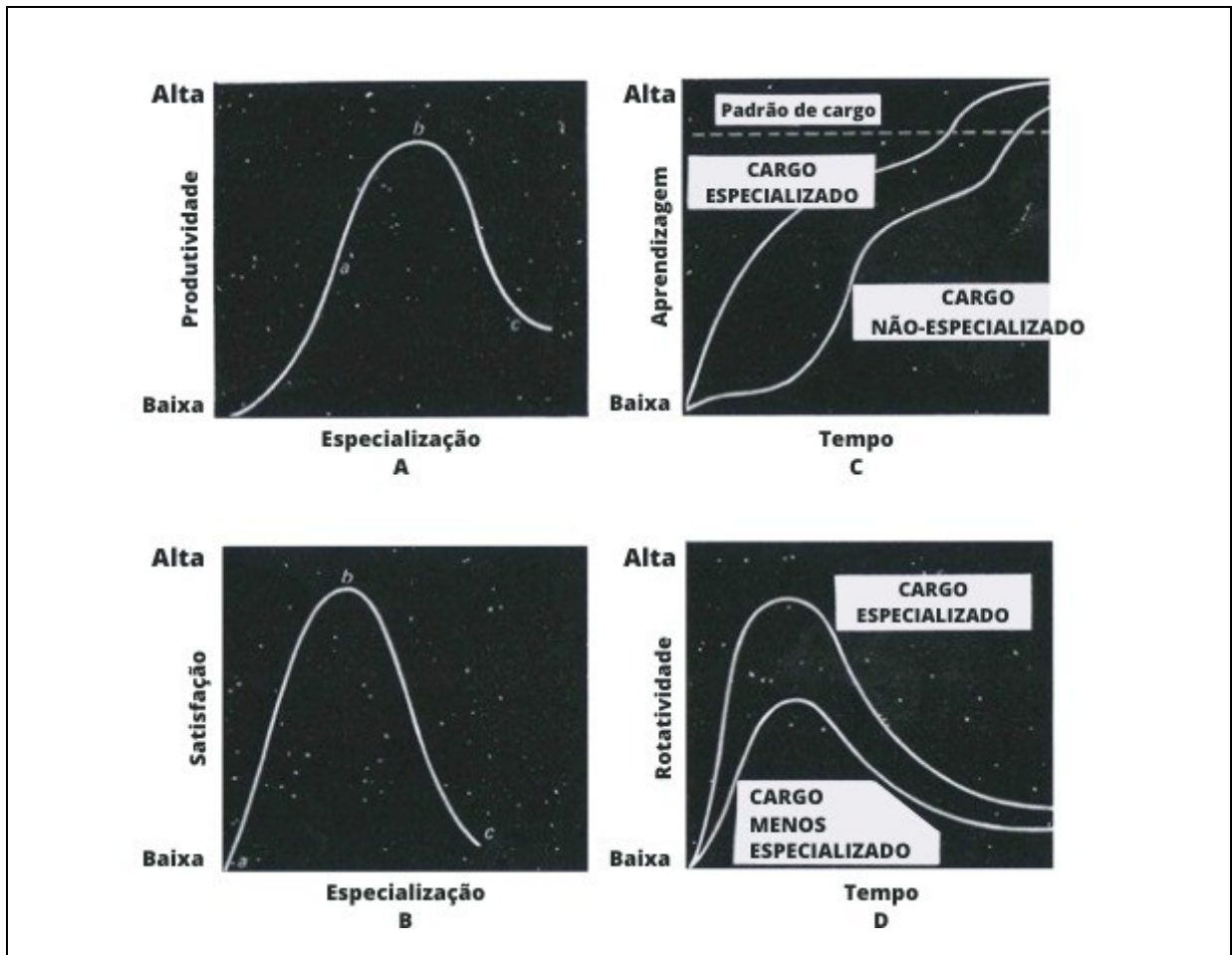
Os elementos são:

- a) a abordagem mecanística;
- b) o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho nos desafios organizacionais;
- c) habilidades e disponibilidade de empregados e expectativas sociais nos desafios ambientais;
- d) autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação para os desafios comportamentais.

A complexidade do projeto de cargo reside na contradição existente entre os elementos comportamentais e organizacionais. Por um lado, os elementos comportamentais do projeto de cargo reivindicam maior autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação. Por outro, os elementos organizacionais demandam maior especialização e menor autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação. Na prática, cargos mais eficientes serão insatisfatórios para o trabalhador, enquanto os cargos satisfatórios são ineficientes para as organizações.

Para a construção do projeto de cargo, Werther Jr. e Davis (1981) apresentam correlações entre produtividade e especialização, satisfação e especialização, aprendizagem e tempo e rotatividade e tempo (Figura 6).

Figura 6 – Correlações entre elementos comportamentais e organizacionais dos cargos



Fonte: Werther Jr. e Davis (1981).

Denota-se dos gráficos que:

- até determinado ponto, a especialização permite o aumento da produtividade; sendo que, após o ponto de inflexão, os elementos comportamentais decrescem com o tempo sem retroagir ao nível inicial;
- a especialização eleva rapidamente a satisfação; sendo que, após o ponto de inflexão, o decréscimo é rápido em função da falta de autonomia, variedade e identidade;
- o tempo para aprendizagem e para treinamento para cargos altamente especializados é menor do que para os cargos não especializados; sendo que, o nível de aprendizagem que pode ser alcançado nos cargos altamente especializados é maior do que nos cargos não especializados;

- d) cargos altamente especializados apresentam maior rotatividade do que os cargos não especializados; sendo que, a alta rotatividade é um indicativo importante para a reformulação de um cargo.

Para Werther Jr. e Davis (1981), o projeto de um cargo deve considerar essas relações. A consideração permite acentuar e prolongar a fase ascendente e minimizar o decréscimo quando existe um ponto de inflexão. Destarte, níveis mais elevados de QVT são alcançados com o equilíbrio dos elementos comportamentais e organizacionais.

Outro modelo amplamente utilizado de QVT foi apresentado por Nadler e Lawler (1983). Os autores partem da constatação de que, com a entrada em cena da QVT, na década de 1960, as organizações progressivamente começaram a se ajustar aos novos tempos. Em paralelo, a ideia de QVT foi sendo atualizada. É nesta atualização que Nadler e Lawler (1983) se debruçam para propor um modelo, cientes de que os valores alcançados com os programas de QVT no local de trabalho corriam o risco de serem perdidos. Para reverter essa projeção de futuro, explicitam várias **noções** que, segundo os autores, **erraram o alvo**, e propuseram para a QVT um modelo preciso, indicando maneiras de usá-la com sucesso no ambiente laboral.

Um dos erros identificados por Nadler e Lawler (1983) foi a conotação de inovação dada à QVT. Com esta conotação, inferem os autores, quando perder a condição de novidade, a QVT será minimizada rapidamente pelos gestores. Trata-se de um erro grotesco que produzirá retrocessos e perdas.

Na construção de um conceito com alta aderência com a realidade, Nadler e Lawler (1983) enxergam a necessidade de delimitação clara, exposição dos resultados que podem ser alcançados, benefícios produzidos e condições necessárias para que haja QVT. Para tal, os autores resgatam na história o surgimento dos programas de QVT. Dois ciclos distintos foram identificados no contexto norte-americano.

O primeiro apresenta como balizas temporais os anos de 1969 e 1974. Nesta janela, diferentes autores (pesquisadores, lideranças sindicais e representantes governamentais) começaram a identificar os fatores que influenciavam no desempenho dos trabalhadores no ambiente laboral.

A identificação era alicerçada na preocupação com a saúde e com o bem-estar dos trabalhadores e sua relação com a satisfação no trabalho. O movimento foi concomitante com iniciativas que produziam inovações no trabalho no espaço europeu. O foco do período foi a qualidade do trabalho e seus efeitos para o trabalhador.

O segundo ciclo teve início em 1979. O ciclo, ainda permeado pela grave crise vivenciada na década, foi uma espécie de resposta à competição econômica global em curso. O fator desencadeador do movimento no solo norte-americano foi a identificação de novas e importantes experiências fundadas na reestruturação da gestão do trabalho com resultados altamente positivos. As principais experiências foram produzidas no Japão, mas não se limitaram a este espaço geográfico. Ademais, os programas implantados no ciclo anterior nos Estados Unidos também produziram resultados. Com efeito, novamente, a QVT entra em cena e passa a ser buscada pelas organizações estadunidenses.

Inseridos nesse ciclo, Nadler e Lawler (1983) fazem o uso da história para ir além do que aconteceu com a QVT nos Estados Unidos. O período examinado foi o de 1959 até 1982. Com o resgate histórico realizado e o foco na questão conceitual, foram definidas seis perspectivas e as noções presentes em cada período (Quadro 5).

**Quadro 5 – Evolução histórica da qualidade de vida no trabalho**

Perspectiva		Noção
1	QVT como uma variável (1959-1972)	O indivíduo reage às condições de trabalho
		O foco das investigações era melhorar a QVT para o indivíduo
		Indicadores como produtividade, satisfação e saúde mental são associados ao trabalho
2	QVT como uma abordagem (1969-1974)	O bem-estar do indivíduo passa a ser priorizado, inclusive em relação aos resultados organizacionais, sem, no entanto, desconsiderar a produtividade
3	QVT como um método (1972-1975)	Conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e satisfatório
		Inovações como grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica passaram a produzir a ideia de QVT

Perspectiva		Noção
4	QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização
		Ideias como a <b>administração participativa</b> e a <b>democracia industrial</b> são trazidas para o cotidiano do trabalho
		A QVT, em meio as crises do petróleo, foi colocada em segundo plano
5	QVT como tudo (1979-1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas entre outros problemas organizacionais
		Ocorre a popularização da QVT
6	QVT como nada (futuro)	Se os projetos fracassarem e não alcançarem os objetivos traçados, a QVT será apenas um <b>modismo</b> que passou, uma ilusão

Fonte: Nadler e Lawler (1983).

Desse resgate histórico, Nadler e Lawler (1983) identificam duas condições presentes nas experiências bem-sucedidas: o foco dos programas QVT no indivíduo e na produção de sentimentos positivos no trabalho, e não apenas em formas deste indivíduo trabalhar melhor e/ou participar do processo de tomada das decisões organizacionais. Para atender esta dupla condição, os programas de QVT mais bem-sucedidos previam a participação do trabalhador na resolução de problemas, a reestruturação do trabalho, a inovação no sistema de recompensas e a melhoria no ambiente de trabalho.

Como proposição, Nadler e Lawler (1983) definiram seis fatores para a construção de um programa de QVT bem-sucedido:

- a) os membros da organização realmente percebem a necessidade de um problema ser enfrentado;
- b) o problema enfrentado é importante para a organização como um todo;
- c) é criada uma estrutura para a identificação e para a resolução do problema;
- d) recompensas são fornecidas tanto para os processos quanto para os resultados positivos das atividades de QVT;



- e) os vários níveis de gerenciamento e indivíduos envolvidos devem estar motivados no longo prazo;
- f) a QVT envolve todos os membros da organização de uma forma que evita rivalidades o **nós-eles**.

Pautados nesses fatores, Nadler e Lawler (1983) concluem que três componentes principais dos esforços de QVT devem ser bem gerenciados para que os programas tenham sucesso:

- a) desenvolvimento de projetos em diferentes níveis;
- b) mudanças nos sistemas e na estrutura de gestão;
- c) mudanças no comportamento da alta administração. Quando os esforços de QVT devem ser confiáveis para os membros da organização; deve haver alguma atividade específica e tangível de QVT da qual participem os gerentes seniores.

## **2.2 Para além, ou não, de Walton**

Os elementos estruturantes do modelo de Walton (1973) aparecem nos oito critérios estabelecidos:

- a) compensação justa e adequada;
- b) condições de trabalho;
- c) uso e desenvolvimento de capacidades;
- d) oportunidade de crescimento e segurança;
- e) integração social na organização;
- f) constitucionalismo;
- g) o trabalho e o espaço total de vida;
- h) relevância social do trabalho na vida.

Com estes elementos, o modelo considera o trabalho de forma global e, ao mesmo tempo, transcende este trabalho ao considerar de forma interdependente a vida fora do trabalho e os elementos sobre os quais não se tem controle, como questões legais e relevância social.

Em tese, a construção de um novo modelo acontece para o preenchimento de lacuna existente ou o atendimento de determinada demanda, e pode estar associada com ideias como atualização e originalidade. Com essa perspectiva serão lidos os modelos seguintes ao de Walton. Os elementos estruturantes desses modelos estão descritos no Quadro 6.

**Quadro 6 – Elementos estruturantes dos modelos de qualidade de vida no trabalho**

<b>Proponente(s)</b>	<b>Elementos estruturantes</b>
Hackman e Oldham (1974)	Dimensões essenciais do trabalho Estados psicológicos críticos Resultados pessoais e do trabalho
Huse e Cummings (2013)	Participação dos trabalhadores em vários níveis organizacionais Projeto do cargo Inovação no sistema de recompensas Melhoria do ambiente de trabalho
Lippitt (1978)	Trabalho Indivíduo Melhoria da qualidade e de funções Estruturas organizacionais construídas em sistema aberto
Nadler e Lawler (1983)	Desenvolvimento de projetos em diferentes níveis Mudanças nos sistemas e estrutura de gestão Mudanças no comportamento da alta administração
Werther Jr. e Davis (1981)	Desafios ambientais Desafios organizacionais Desafios comportamentais
Westley (1979)	Insegurança Injustiça Alienação Anomia

**Fonte: Autoria própria.**

Colocando os modelos de QVT em um continuum com o específico e o geral nas extremidades, é possível inferir que os modelos desenvolvidos durante as crises do petróleo, tendo como referência o modelo de Walton, estão mais próximos do polo específico. Nem o modelo mais generalista, o de Werther Jr. e Davis, não apresenta a amplitude do modelo de Walton. Werther Jr. e Davis (1981), mesmo considerando de forma bastante ampla os aspectos ambientais, ao olhar os desafios organizacionais e comportamentais, o faz de forma pontual.

A especificidade pode ser lida, no caso dos modelos, como o aprofundamento de aspectos que não foram ou foram contemplados de forma superficial nos modelos mais gerais. Os modelos de Hackman e Oldham (1974), Huse e Cummings (1975) e Nadler e Lawler (1983) são os modelos que podem ser alocados mais próximos do polo específico.

É bastante factível considerar que os modelos surgidos depois de Walton trouxeram avanços, podendo ser bastante úteis para a leitura de cenários que demandem considerações mais aprofundadas de determinados aspectos, e empurrem a fronteira do conhecimento para além dos limites demarcados inicialmente.

O contexto da criação não pode ser desconsiderado por aqueles que fazem uso de determinado modelo. O modelo de Walton (1973) foi construído ainda permeado pelos anos dourados da economia. Os modelos seguintes no contexto das crises do petróleo. Ainda que desejável, não é possível pensar na alienação completa dos construtores dos modelos às crises. Ainda dentro do contexto, o fato de todos os modelos terem sido construídos considerando a realidade dos Estados Unidos não pode ser desconsiderado. A realidade dos Estados Unidos é bastante distinta da maioria dos países do mundo, principalmente aqueles que ofertam mão de obra barata e estão em desenvolvimento.

Outro aspecto que merece menção é a inexistência de instrumentos desenvolvidos pelos proponentes dos modelos. A exceção está em Hackman e Oldham (1975). Não obstante, todos os modelos foram utilizados na elaboração de instrumentos quantitativos ou qualitativos que ganharam escala global com versões em diversas línguas.

Os estudos seguintes aos de Walton jogaram novas luzes no trabalho. Os novos modelos reivindicaram elementos como funções de trabalho mais abertas, formas participativas de organização do trabalho, flexibilidade, motivação, entre outros, no enfrentamento da burocracia dominante nas organizações. Os modelos também convergiram ao caracterizar como complexas as mudanças demandadas, a necessidade da humanização do trabalho e o foco no trabalhador.

Em comum nos modelos examinados, a consideração que melhorar a QVT implica na resolução de uma equação complexa: criar condições que mobilizem o esforço humano para alcançar os objetivos da organização e, ao mesmo tempo, tornar o trabalho significativo e gratificante para o trabalhador. Em outros termos, sem as organizações não existirá o trabalho e sem o trabalhador não existirão as organizações.

### **2.3 E no Brasil?**

No Brasil, apesar da presença da temática QVT, ainda não há de se falar de um modelo teórico contextualizado para a realidade brasileira. Os modelos construídos nos Estados Unidos, principalmente o de Walton (1973), são largamente utilizados.

Para Limongi-França (2003), de maneira geral, os estudos desenvolvidos no Brasil buscam compreender situações individuais dos trabalhadores em seus locais de trabalho e abarcam aspectos comportamentais e de satisfação individual. Quase duas décadas depois, apesar de avanços tímidos, o quadro desenhado por Limongi-França (2003) permanece bastante similar. Os avanços são localizados em trabalhos individuais e nos realizados por grupos de pesquisa ligados com programas de pós-graduação de universidades públicas. Assim, pensando na produção, pode-se falar em livros, teses e dissertações e artigos publicados em periódicos.

Nos livros, destaque para três que em alguma medida inseriram as discussões de QVT no Brasil, o de Rodrigues publicado em 1994, o de Fernandes em 1996 e, certamente o mais citado, o de Limongi-França que teve a sua primeira edição lançada em 2003. Rodrigues (1994) aborda os problemas comportamentais no interior das organizações pautado nas necessidades do trabalhador e no novo contexto organizacional. Fernandes (1996) propõe uma metodologia empresarial para revelar as complexas práticas de qualidade e produtividade no âmbito da qualidade de vida (QV).

Limongi-França (2003), utilizando três vetores conceituais, as escolas de pensamento, os indicadores empresariais biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais (BPSO) e os fatores críticos de gestão, busca identificar os novos paradigmas na administração de empresas. Esses trabalhos foram amplamente citados nos trabalhos seguintes desenvolvidos no Brasil.

Nenhum livro posterior recebeu citações em patamares próximos aos desses **precursores** do tema no Brasil. Não obstante, na segunda metade da década de 2010, o livro de Ferreira (2016), começa a ganhar destaque. Provavelmente o destaque advém do desenvolvimento do instrumento Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT).

Consultando a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) em 15 de agosto de 2021, com o termo “qualidade de vida no trabalho”, tem-se, o número de 920 trabalhos (769 dissertações e 151 teses). As cinco instituições brasileiras que mais produziram trabalhos foram:

- a) Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) com 165;
- b) Universidade de São Paulo (USP) com 73;
- c) Universidade de Brasília (UnB) com 57;
- d) Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) com 45;
- e) Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) com 44.

Os orientadores com maior número de trabalhos orientados são: Mário César Ferreira (UnB) com 30, Ana Cristina Limongi-França (USP) com 16, Francisco Antonio Pereira Fialho (UFSC) com 15, Glaycon Michels (UFSC) com 14 e Luiz Alberto Pilatti (UTFPR) com 13.

Os principais grupos de pesquisa do Brasil situam-se nessas universidades. O estudo de populações específicas em seus locais de trabalho é o foco da maioria dos estudos. Para além dos grupos, chama a atenção os estudos realizados no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) do Campus Ponta Grossa da UTFPR com a construção de instrumentos de avaliação que operacionalizaram os principais modelos de QVT elaborados nos Estados Unidos nas décadas de 1970 e de 1980.

Nos periódicos, alguns trabalhos também foram amplamente citados. Os trabalhos mais citados (150 ou mais citações no Google Scholar em 15 de agosto de 2021), foram: Conte (2003); Ferreira, Alves e Tostes (2009); Lacaz (2000); Schmidt e Dantas (2006); Tolfo e Piccinini (2001); e, Vasconcelos (2001).

Destes, os trabalhos de Vasconcelos (2001) com 418 citações e o de Lacaz (2000) com 348 citações são os mais citados. Chama a atenção que nenhum estudo realizado depois de 2010 recebeu um número expressivo de citações (mais de 100 citações no Google Scholar). Entre os estudos mais citados, com exceção dos de Schmidt e Dantas (2006) e Ferreira, Alves e Tostes (2009), os trabalhos apresentam abordagens mais teóricas.

Pensando na atualidade do tema, é possível estabelecer, através de busca na base SciELO, principal base brasileira, o número de artigos publicados. A consulta do termo “qualidade de vida no trabalho” reporta, em 15 de agosto de 2021, a 87 resultados. O número é reduzido para 27 em busca utilizando o período compreendido de 2016 a 2021.

As revistas com cinco ou mais artigos publicados são:

- a) *Psicologia: Ciência e Profissão* com oito artigos;
- b) *Ciência & Saúde Coletiva* com seis;
- c) *Revista Latino-Americana de Enfermagem* com cinco;
- d) *Trabalho, Educação e Saúde* também com cinco.

Em relação às áreas temáticas, considerando que alguns periódicos aparecem em mais de uma área: 41 artigos foram publicados na área das Ciências da Saúde; 29 nas Ciências Humanas; 17 nas Ciências Sociais Aplicadas; seis nas Engenharias; e, um nas Ciências Agrárias.

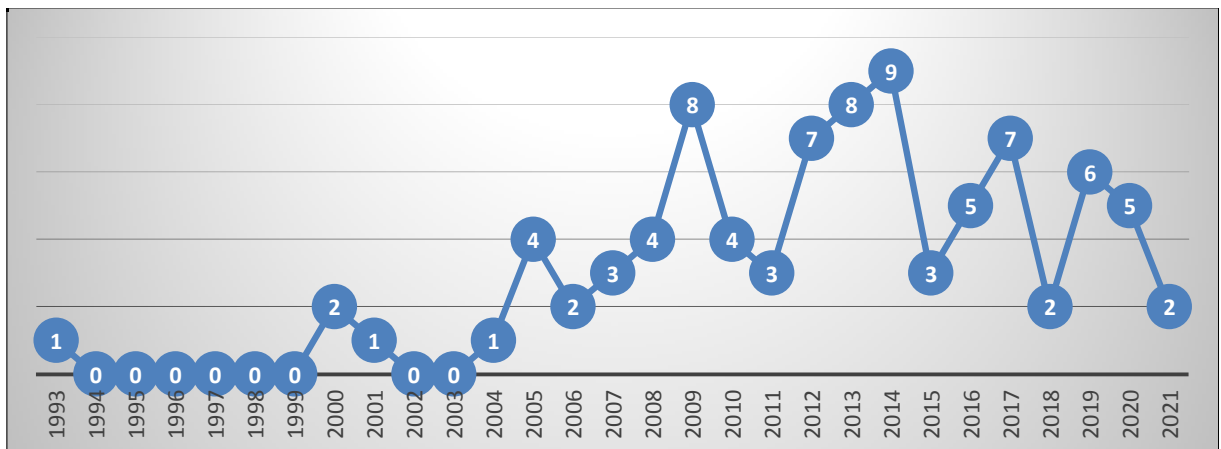
Confrontando o número de dissertações e teses produzidas com o número de artigos publicados na base SciELO é possível inferir que existe uma difusão restrita de artigos, considerando que a publicação é critério relevante da avaliação dos programas de pós-graduação no Brasil feita pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Considerando os últimos cinco anos, tem-se um número limitado e decrescente de publicações.

## 2.4 Qualidade de vida no trabalho no Brasil: revisão narrativa

A presente revisão narrativa foi construída com estudos realizados no Brasil com o tema QVT. O corpus da pesquisa foi modelado com a produção científica veiculada em periódicos indexados no base de dados SciELO. Na revisão foram observadas recomendações metodológicas da declaração Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) para trabalhos de revisão sistemática (PAGE *et al.*, 2021).

A busca realizada na SciELO com a utilização do termo “qualidade de vida no trabalho”, em 19 de agosto de 2021, relatou 87 artigos. O Gráfico 1 apresenta a linha do tempo das publicações relatadas.

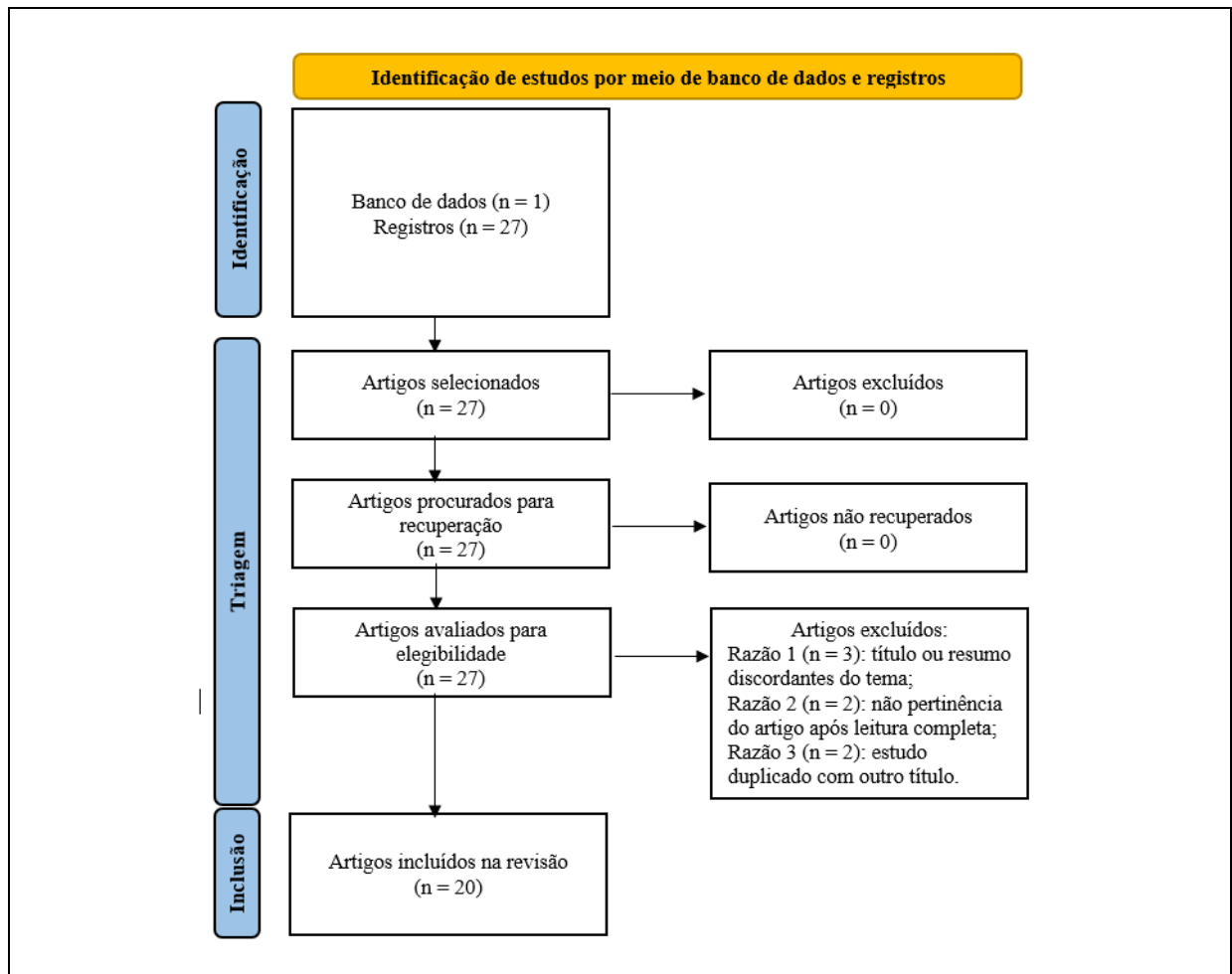
**Gráfico 1 – Publicações sobre qualidade de vida no trabalho na base de dados SciELO**



Fonte: Autoria própria.

Na mesma busca, utilizando como filtro o período compreendido entre 2016 e 2021, obteve-se o relato de 27 artigos. Este conjunto de artigos foi submetido aos critérios de inclusão (artigos originais ou documentais que analisaram a QVT e estudos realizados no Brasil) e de exclusão (título ou resumo discordantes do tema QVT; não pertinência do artigo após a leitura completa; e, estudo duplicado). Após a aplicação dos critérios, chegou-se no número de 20 artigos na composição do corpus da pesquisa (Figura 7).

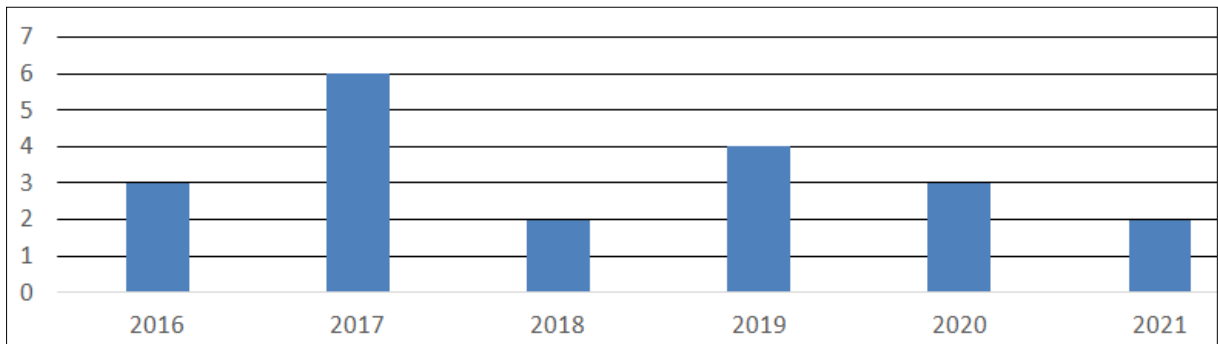
**Figura 7 – Fluxo da informação nas diferentes fases da pesquisa, elaborado de acordo com o PRISMA Flow Diagram**



Fonte: Autoria própria.

Segundo o ano de publicação dos 20 artigos incluídos, tem-se a linha temporal apresentada no Gráfico 2. É necessário destacar que, considerando o período da coleta dos dados, o ano de 2021 está incompleto.



**Gráfico 2 – Artigos publicados de 2016 a agosto de 2021 incluídos no estudo**

Fonte: Autoria própria.

Os resultados evidenciam a incipiência do tema QVT no meio acadêmico brasileiro. A década de 1990 foi quase uma página em branco, apesar da difusão do tema com o estudo precursor de Walton (PEDROSO; PILATTI, 2012). Apenas um estudo foi publicado na década. As principais referências na década foram dois livros, o de Rodrigues publicado em 1994 e o de Fernandes em 1996, revelando a difusão do tema. A conformação da QVT enquanto objeto de pesquisa no meio acadêmico começa a ocorrer na década de 2000. Nesta década, a temática aparece de forma mais sistemática, mas ainda de forma muito limitada, na base SciELO, com a publicação de 29 artigos. Destaque para o ano de 2009 com oito artigos publicados. A primeira metade da década revela a expansão do número de estudos em relação aos períodos anteriores. De 2010 até 2015 foram publicados 34 artigos. No período de 2016 até o presente, foram identificados 27 artigos. O resultado revela a tendência de decréscimo na publicação de artigos com a temática QVT e o pouco interesse do tema no meio acadêmico.

Os periódicos da base SciELO utilizados para a publicação dos estudos que compõem o corpus da pesquisa estão apresentados no Quadro 7.

**Quadro 7 – Periódicos utilizados na publicação dos estudos que compõem o corpus da pesquisa**

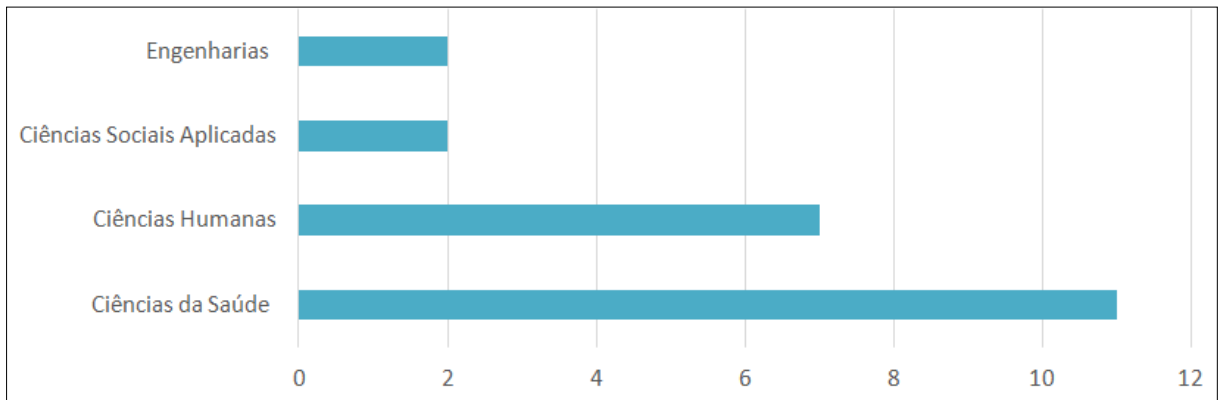
Periódico	Artigos
Ciência & Saúde Coletiva	4
Texto & Contexto: Enfermagem	3
Gestão e Produção Psicologia: Teoria e Pesquisa	2

Periódico	Artigos
Estudos de Psicologia	1
Journal of Physical Education	
Organizações & Sociedade	
Paidéia	
Psicologia: Ciência e Profissão	
REAd Revista Eletrônica de Administração	
Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia	
Saúde em Debate	
Trabalho, Educação e Saúde	

Fonte: Autoria própria.

O Gráfico 3 demonstra as grandes áreas destes periódicos.

**Gráfico 3 – Grandes áreas do conhecimento onde foram publicados os artigos que compõem o corpus da pesquisa**



Fonte: Autoria própria.

**Nota: A Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia e Trabalho, Educação e Saúde estão alocadas nas áreas de Ciências da Saúde e Ciências Humanas, produzindo resultados duplicados.**

Fica evidente a inexistência de um periódico que concentre as publicações com a temática QVT. Apenas quatro periódicos, no período examinado, apresentam duas ou mais publicações (máximo de quatro). Em termos de grandes áreas, a concentração encontra-se nas Ciências da Saúde (n=11) e nas Ciências Humanas (n=7).

No Quadro 8 são apresentados os 20 estudos que compõem o corpus da pesquisa. Nos estudos são apresentados: os autores e periódicos; a amostra ou a população; o local de realização e atividades desenvolvidas; e, a existência ou não do termo “qualidade de vida no trabalho” no título, no resumo e nos descritores.

**Quadro 8 – Corpus da pesquisa**

Periódico	Ano	Corpus da Pesquisa	
Ciência & Saúde Coletiva	2021	Autores	Sávio Ferreira Camargo, Romanniny Hévillyn Silva Costa Almino, Monique Pimentel Diógenes, João Pedrosa de Oliveira Neto, Ingrid Dantas Sampaio da Silva, Leandro Cabral de Medeiros, Kaio Graco Roque Dantas e Juliana Dantas de Araújo Santos
		População/Amostra	172
		Local	Maternidade Escola Januário Cicco (MEJC), da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte
		Área de atuação	Trabalhadores das áreas administrativa, assistencial e médica
		QVT	No título e no resumo
Ciência & Saúde Coletiva	2019	Autores	Hugo Machado Sanchez, Eliane Gouveia de Moraes Sanchez, Maria Alves Barbosa, Ednaldo Carvalho Guimarães e Celmo Celeno Portos
		População/Amostra	284
		Local	Instituição de ensino superior pública, centro-oeste do Brasil
		Área de atuação	Professores
		QVT	No resumo
Ciência & Saúde Coletiva	2018	Autores	Mayara Lima Barbosa, Tarciana Nobre de Menezes, Sérgio Ribeiro dos Santos, Ricardo Alves Olinda e Gabriela Maria Cavalcanti Costa
		População/Amostra	29
		Local	Penitenciárias do estado da Paraíba
		Área de atuação	Trabalhadores da saúde
		QVT	No título e no resumo
Ciência & Saúde Coletiva	2018	Autores	Alex Carrér Borges Dias, Neuma Chaveiro e Celmo Celeno Porto
		População/Amostra	65
		Local	Curso de fisioterapia, Goiânia, Goiás
		Área de atuação	Professores com formação em fisioterapia
		QVT	No título e no resumo

Periódico	Ano	Corpus da Pesquisa	
Texto & Contexto: Enfermagem	2019	Autores	Graziela Silveira Teixeira, Renata Cristina da Penha Silveira, Vivian Aline Mininel, Juliano Teixeira Moraes e Isabely Karoline da Silva Ribeiro
		População/Amostra	109
		Local	Unidade de Pronto Atendimento, cidade de médio porte da região polo da Macro-Oeste de Minas Gerais
		Área de atuação	Equipe de enfermagem
		QVT	No título e no resumo
Texto & Contexto: Enfermagem	2017	Autores	Bruno Del Sarto Azevedo, Adriana Alves Nery e Jefferson Paixão Cardoso
		População/Amostra	309
		Local	Hospital público de grande porte, Jequié, Bahia
		Área de atuação	Trabalhadores de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares)
		QVT	No título e no resumo
Texto & Contexto: Enfermagem	2017	Autores	Débora Dupas Gonçalves do Nascimento, Michele Peixoto Quevedo e Maria Amélia de Campos Oliveira
		População/Amostra	20
		Local	Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF), São Paulo, São Paulo
		Área de atuação	Trabalhadores do NASF
		QVT	No resumo
Gestão e Produção	2019	Autores	Érica Aparecida Coelho e Tereza Angélica Bartolomeu
		População/Amostra	57
		Local	Empreendimentos hoteleiros de Viçosa, Minas Gerais
		Área de atuação	Trabalhadoras de empreendimentos hoteleiros
		QVT	No resumo e nas palavras-chave
Gestão e Produção	2019	Autores	Débora Veber Ribeiro, Taís Oliveira da Silva, Henrique Gúths, Paulo Fossati, Rafael Pieretti Oliveira e Douglas Ames
		População/Amostra	18
		Local	Instituição de ensino superior comunitária, sul do Brasil
		Área de atuação	Servidores técnicos administrativos
		QVT	No título e no resumo

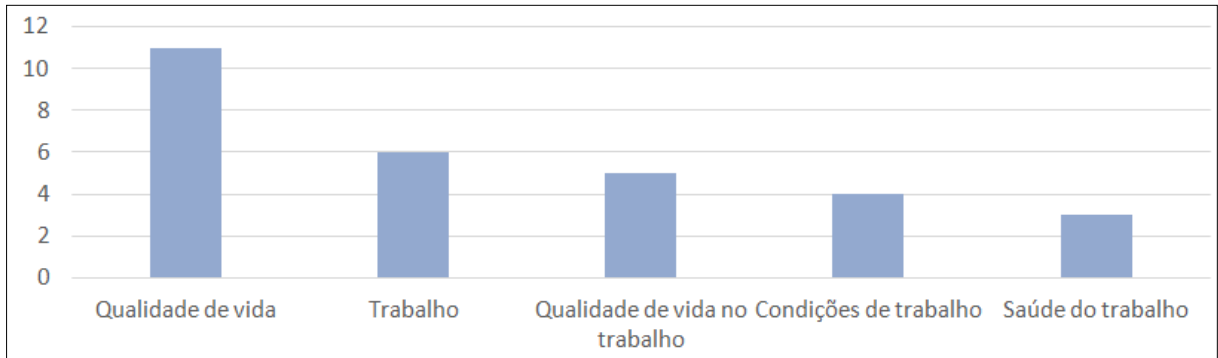
Periódico	Ano	Corpus da Pesquisa	
Psicologia: Teoria e Pesquisa	2020	Autores	Veruska Albuquerque Pacheco e Mario César Ferreira
		População/Amostra	5.833
		Local	Empresa pública vinculada ao poder executivo federal, com sede em dez capitais
		Área de atuação	Servidores
		QVT	Nas palavras-chave
Psicologia: Teoria e Pesquisa	2016	Autores	Eduardo Coelho, Carla Antloga, Marina Maia e Katsumi Takaki
		População/Amostra	1.027
		Local	Polícia Militar do Distrito Federal, Distrito Federal
		Área de atuação	Policiais militares (oficiais e praças)
		QVT	No título, no resumo e nas palavras-chave
Revista Brasileira de Geriatrics e Gerontologia	2021	Autores	Maria de Fátima Carvalho Carneiro, Vicente Paulo Alves e Henrique Salmazo da Silva
		População/Amostra	94
		Local	Instituto Federal do Tocantins, Palmas, Tocantins
		Área de atuação	Servidores técnicos administrativos e docentes
		QVT	No resumo
Estudos de Psicologia	2020	Autores	Livia de Oliveira Borges, Sabrina Cavalcanti Barros e Nina Schumacher Magalhães
		População/Amostra	–
		Local	Sítios das universidades federais na internet
		Área de atuação	–
		QVT	No título e no resumo
Saúde em Debate	2020	Autores	Geovane Krüger Moreira de Lima, Ludmila Mourão Xavier Gomes e Thiago Luis de Andrade Barbosa
		População/Amostra	120
		Local	Atenção Primária à Saúde (APS), Foz do Iguaçu, Paraná
		Área de atuação	Trabalhadores da APS
		QVT	No título e no resumo
Paidéia	2017	Autores	Maria Isabel de Campos e Fabián Javier Marín Rueda
		População/Amostra	213
		Local	–
		Área de atuação	Trabalhadores
		QVT	No título e no resumo

Periódico	Ano	Corpus da Pesquisa	
Psicologia: Ciência e Profissão	2017	Autores	Uanisléia Lima da Silva e Áurea de Fátima Oliveira
		População/Amostra	188
		Local	Organizações
		Área de atuação	Trabalhadores
		QVT	No resumo e nas palavras-chave
REAd Revista Eletrônica de Administração	2017	Autores	Leander Luiz Klein, Ricardo Brião Lemos, Breno Augusto Diniz Pereira e Gabriela Beltrame
		População/Amostra	474
		Local	Universidade federal, interior do Rio Grande do Sul
		Área de atuação	Servidores (docentes e técnicos administrativos)
		QVT	No resumo e nas palavras-chave
Trabalho, Educação e Saúde	2017	Autores	Bertran Gonçalves Coutinho, Inacia Sátiro Xavier de França, Alexandro Silva Coura, Kaio Keomma Aires Silva Medeiros e Jamilly da Silva Aragão
		População/Amostra	110
		Local	Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência (Funad), João Pessoa, Paraíba
		Área de atuação	Pessoas com deficiência
		QVT	No título e no resumo
Journal of Physical Education	2016	Autores	Raquel Krapp do Nascimento, Alexandra Folle, Alzira Isabel da Rosa e Jorge Both
		População/Amostra	73
		Local	Rede municipal de ensino de São José, Santa Catarina
		Área de atuação	Professores de Educação Física
		QVT	Não apareceu
Organizações & Sociedade	2016	Autores	Walid Abbas El-Aouar, César Ricardo Maia de Vasconcelos e Alipio Ramos Veiga Neto
		População/Amostra	8
		Local	Indústria têxtil de grande porte, Natal, Rio Grande do Norte
		Área de atuação	Trabalhadores
		QVT	No título, no resumo e nas palavras-chave

Fonte: Autoria própria.

Considerando a presença do termo QVT nos elementos pré-textuais (título, resumo e palavras-chave), constatou-se a presença em 12 títulos, 18 resumos e cinco como palavra-chave. O Gráfico 4 aponta os descritores mais utilizados nos estudos do corpus da pesquisa.

**Gráfico 4 – Descritores mais utilizados nos artigos do corpus da pesquisa**



Fonte: Autoria própria.

Nota: Foram desconsiderados descritores que não se caracterizavam como variáveis do estudo.

A aparição do descritor QVT em apenas cinco estudos chama a atenção. Era esperado que todos os estudos, ou pelo menos a maioria, apresentassem o descritor. Os descritores mais utilizados, QV e trabalho, denotam um possível desvio de foco: QVT é diferente de QV do trabalhador. O foco sai da soma do ambiente com o trabalhador e passa exclusivamente para o trabalhador. Ainda é possível supor que a alocação do indicador foi realizada de forma inadequada.

Em relação às referências elencadas nos estudos, foram identificadas 754 nos 20 estudos (média de 37,7) que compõem o corpus da pesquisa. As referências mais citadas na forma de artigos e livros foram especificadas nas Tabelas 1 e 2.

**Tabela 1 – Artigos de periódicos mais citados nos estudos alocados no corpus da pesquisa**  
(continua)

Referências	Artigos
WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? <b>Sloan Management Review</b> , Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.	9
FERREIRA, M. C.; ALVES, L. TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. <b>Psicologia: Teoria e Pesquisa</b> , Brasília, DF, v. 25 n. 3, p. 319-327, set. 2009.	5

**Tabela 1 – Artigos de periódicos mais citados nos estudos alocados no corpus da pesquisa**  
(conclusão)

Referências	Artigos
FLECK, M. P. de A. <i>et al.</i> Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). <b>Revista de Saúde Pública</b> , São Paulo, v. 33, n. 2, p. 198-205, 1999.	4
HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. <b>Journal of Applied Psychology</b> , Washington, DC, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.	
CHEREMETA, M. <i>et al.</i> Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. <b>Revista Brasileira de Qualidade de Vida</b> , Ponta Grossa, v. 3, n. 1, p. 1-15, jan./jul. 2011.	
FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. <b>Arqueología del Conocimiento</b> , Bogotá, v. 11, n. 2, p. 28-35, 2015.	
MEDEIROS, L. F. R. de; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. <b>Gestão Contemporânea</b> , Porto Alegre, v. 8, n. 9, p. 9-34, 2011.	
NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. <b>Organizational Dynamics</b> , Nova York, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.	3
PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. <b>Educação &amp; Sociedade</b> , Campinas, v. 36, n. 131, p. 493-513, jun. 2015.	
SILVA, C. A. da; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. <b>Psicologia: Teoria e Pesquisa</b> , Brasília, DF, v. 29, n. 3, p. 331-339, set. 2013.	
TIMOSSI, L. da S. <i>et al.</i> Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. <b>Journal of Physical Education</b> , Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.	

Fonte: Autoria própria.

**Tabela 2 – Livros mais citados nos estudos alocados no corpus da pesquisa**

Referências	Artigos
FERREIRA, M. C. <b>Qualidade de vida no trabalho</b> : uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3. ed. Brasília: Paralelo 15, 2016.	4
CHIAVENATO, I. <b>Gestão de pessoas</b> : o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole; 2014.	
FERNANDES, E. C. <b>Qualidade de vida no trabalho</b> : como medir para melhorar. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.	3
LIMONGI-FRANÇA, A. C. <b>Qualidade de vida no trabalho (QVT)</b> : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.	
WERTHER JR., W. B.; DAVIS, K. <b>Human Resources and Personnel Management</b> . New York: McGraw-Hill, 1981	

Fonte: Autoria própria.

Nota: Livros com diferentes edições foram classificados pela edição mais recente citada.



No levantamento foram retirados documentos utilizados como suporte para a elaboração do estudo, como livros de metodologia científica, normas de apresentação, entre outros. A literatura cinzenta foi considerada. Não obstante, nenhuma produção alcançou a linha de corte estabelecida (três citações).

Dos resultados, alguns pontos merecem ser destacados:

- a) a utilização do estudo de 1973 de Walton em 45% (n=9) dos estudos do corpus da pesquisa. O estudo, produzido no contexto dos Estados Unidos, passou a ser amplamente utilizado quase uma década depois de sua publicação. Mesmo que apresente uma meia vida elevada, a obsolescência da citação (decaimento da relevância dos artigos citados ao longo do tempo), principalmente depois de uma década, não pode ser desconsiderada;
- b) a utilização destacada do estudo de QV de Fleck *et al.* (2000). O conceito QV é multifatorial e abarca diversas esferas, entre elas a do trabalho. Assim é plausível falar que a QVT é um componente da QV. Das quatro referências, dois estudos, um quantitativo e outro qualitativo, fazem uso do instrumento WHOQOL-bref. A ideia presente no desenho desses estudos é a de verificar a QV de determinada população. O desenho fica incongruente quando ocorre a utilização de instrumentos específicos de QVT; nos estudos que utilizam instrumentos de QV, o foco da QVT se perde;
- c) o uso significativo de livros. Livros refletem com atraso o estado de conhecimento de uma área (ALVES-MAZZOTTI, 2002). Chama mais atenção que a maioria dos estudos que compõem o corpus da pesquisa foram publicados em periódicos da área da saúde; os artigos publicados em periódicos desta área apresentam, majoritariamente, artigos nas referências (PACKER, 2011).

Em relação à abordagem do problema, os estudos foram classificados em quantitativos (n=14) e qualitativos (n=6). Dentro das classificações, os estudos foram divididos em função da natureza dos locais estudados em: público; privado ou sem fins lucrativos; e, em ambas simultaneamente. Os estudos quantitativos e qualitativos do corpus da pesquisa são apresentados nos Quadros 9 e 10.

**Quadro 9 – Natureza das instituições examinadas nos estudos quantitativos do corpus da pesquisa**

Natureza	Estudos	N
Pública	Azevedo, Nery e Cardoso (2017) Barbosa <i>et al.</i> (2018) Camargo <i>et al.</i> (2021) Carneiro, Alves e Silva (2021) Coelho <i>et al.</i> (2016) Klein <i>et al.</i> (2017) Lima, Gomes e Barbosa (2020) Nascimento <i>et al.</i> (2016) Sanchez <i>et al.</i> (2019) Teixeira <i>et al.</i> (2019)	10
Privada ou sem fins lucrativos	Campos e Rueda (2017) Coutinho <i>et al.</i> (2017) Silva e Oliveira (2017)	3
Ambos	Dias, Chaveiro e Porto (2018)	1

Fonte: Autoria própria.

**Quadro 10 – Natureza das instituições examinadas nos estudos qualitativos do corpus da pesquisa**

Natureza	Estudos	N
Pública	Borges, Barros e Magalhães (2020) Pacheco e Ferreira (2020)	2
Privada ou sem fins lucrativos	Coelho e Bartolomeu (2019) El-Aouar, Vasconcelos e Veiga Neto (2016) Nascimento, Quevedo e Oliveira (2017) Ribeiro <i>et al.</i> (2019)	4

Fonte: Autoria própria.

Houve predominância dos estudos quantitativos (n=14; 70%) e o ambiente público foi objeto da maioria dos estudos (n=12; 60%). Todos esses estudos apresentaram corte transversal. Os estudos transversais apresentam a fotografia de um tempo. Com efeito, o antes e o depois em medida importante é perdido e os resultados podem aparecer como uma relação definitiva entre causa e efeito.

As exigências dos estudos longitudinais são, normalmente, ampliadas. A inexistência de estudos longitudinais pode ser lida como uma limitação importante dos estudos envolvendo a QVT. Apesar da limitação, as amostras dos estudos se revelaram robustas ( $644,78 \pm 1518,58$ ). Não obstante, o tamanho médio da amostra deve ser lido com ressalvas. O estudo de Pacheco e Ferreira (2020) distorceu o resultado, sendo um *outlier* ( $n=5.833$ ). Dos 14 estudos qualitativos, 11 foram realizados com a população-alvo inteira ou com amostra representativa.

Em relação aos aspectos éticos, 12 estudos quantitativos e dois qualitativos apresentaram informações sobre aprovação em comitê de ética, anonimato e termo de consentimento livre e esclarecido. Apesar de representar 70% dos estudos do corpus da pesquisa, esperava-se encontrar um percentual ainda maior. Possivelmente o resultado é fruto de que a exigência da aprovação em comitê de ética em muitos periódicos é recente.

Em relação aos instrumentos utilizados na coleta de dados, optou-se pela apresentação dos instrumentos específicos (Quadro 11) separados dos instrumentos que medem outras variáveis (Quadro 12). Junto com os instrumento foi feita a indicação dos estudos que fizeram o seu uso, sendo que alguns destes utilizaram mais de um instrumento.

**Quadro 11 – Instrumentos de qualidade de vida no trabalho utilizados nos estudos do corpus da pesquisa**

Instrumento	Estudo(s)	N
TQWL-42 de Pedroso <i>et al.</i> (2014)	Azevedo, Nery e Cardoso (2017) Barbosa <i>et al.</i> (2018) Dias, Chaveiro e Porto (2018) Sanchez <i>et al.</i> (2019)	4
Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) de Ferreira (2016)	Camargo <i>et al.</i> (2021) Coelho <i>et al.</i> (2016) Pacheco e Ferreira (2020)	3
Quality of Working Life Questionnaire versão abreviada (QWLQ-bref) de Cheremeta <i>et al.</i> (2011)	Carneiro, Alves e Silva (2021) Lima, Gomes e Barbosa (2020)	2
Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho adaptado de Walton de Timossi <i>et al.</i> (2009)	Coutinho <i>et al.</i> (2017) Teixeira <i>et al.</i> (2019)	2

Instrumento	Estudo(s)	N
Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida por professores de educação física do ensino fundamental e médio de Lemos (2007)	Nascimento <i>et al.</i> (2016)	1
Elaborado pelos autores para o estudo	Klein <i>et al.</i> (2017)	1
Quality of Life at Work Rating Scale (QWL-Scale) de Rueda (2013)	Campos e Rueda (2017)	1

Fonte: Autoria própria.

**Quadro 12 – Instrumentos não-específicos de qualidade de vida no trabalho**

Instrumento	Estudo(s)	N
Job Stress Scale (JSS) versão resumida de Alves <i>et al.</i> (2004)	Azevedo, Nery e Cardoso (2017) Teixeira <i>et al.</i> (2019)	2
WHOQOL-bref de WHOQOL Group (FLECK <i>et al.</i> , 2000)	Ribeiro <i>et al.</i> (2019) Sanchez <i>et al.</i> (2019)	2
Organizational Values Inventory (OVI) de Tamayo, Mendes e Paz (2000)	Campos e Rueda (2017)	1
Key Factors on Retirement Planning (KFRP) de França e Carneiro (2009)	Carneiro, Alves e Silva (2021)	1
Escala de Autoeficácia Geral de Meneses e Abbad (2010)	Coelho <i>et al.</i> (2016)	1
Perceived Stress Scale (PSS 13) de Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983)	Lima, Gomes e Barbosa (2020)	1
Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC) de David e Bruno-Faria (2007)	Silva e Oliveira (2017)	1
Inventário de Perfis de Valores Organizacionais de Oliveira e Tamayo (2004)	Silva e Oliveira (2017)	1
Inventário de Confiança do Empregado na Organização de lanaguivara (2011)	Silva e Oliveira (2017)	1

Fonte: Autoria própria.

Dos estudos quantitativos, dez utilizaram instrumentos sociodemográficos e um não. Em três estudos, não é feita a indicação. A variável QVT foi medida em todos os 14 estudos quantitativos, sendo que 13 fizeram o uso de instrumentos específicos.

No estudo de Klein *et al.* (2017), o instrumento foi desenvolvido pelos autores, sem ser validado. No relacionamento com a variável QVT, a variável estresse é a mais utilizada ao aparecer em três estudos.

Dos estudos qualitativos, foi utilizada a entrevista semiestruturada em dois estudos (COELHO; BARTOLOMEU, 2019; EL-AOUAR; VASCONCELOS; VEIGA NETO, 2016) e a técnica do grupo focal em dois (EL-AOUAR; VASCONCELOS; VEIGA NETO, 2016; NASCIMENTO; QUEVEDO; OLIVEIRA, 2017). Um estudo foi documental. Parte qualitativa do IA\_QVT foi utilizado no estudo qualitativo de Pacheco e Ferreira (2020) e o WHOQOL-bref, mesmo sendo um instrumento quantitativo, por Ribeiro *et al.* (2019).

Entre os instrumentos específicos, o mais utilizado (n=4; 20% do corpus documental) é o TQWL-42, desenvolvido por Pedroso *et al.* (2014). Merecem destaque, também, os trabalhos desenvolvidos no PPGEF do Campus Ponta Grossa da UTFPR. Dos 14 estudos que utilizaram instrumentos específicos, oito (57,14%) fizeram uso de instrumentos desenvolvidos no PPGEF (TQWL-42, QWLQ-bref e o instrumento de QVT adaptado de Walton).

Os principais resultados e conclusões, com apresentação separada dos estudos quantitativos e qualitativos, encontram-se nos Quadros 13 e 14.

**Quadro 13 – Principais resultados e conclusões dos estudos quantitativos do corpus da pesquisa**

Estudo	Principais resultados e conclusões
Azevedo, Nery e Cardoso (2017)	Análise de Regressão de Poisson (RP) com variância robusta evidenciou associação entre insatisfação com a QVT e tabagismo (RP=1,53; IC=95%: 1,02-2,31), atuação em unidades de assistência a pacientes altamente dependentes ou críticos (RP=2,47; IC95%: 1,18-5,19), baixo apoio social no trabalho (RP=1,76; IC95%: 1,29-2,40) e os quadrantes do modelo demanda-controle <b>trabalho ativo</b> (RP=1,74; IC95%: 1,04-2,92) e <b>alta exigência</b> (RP=2,54; IC95%: 1,51-4,27). Estes resultados podem auxiliar as gerências hospitalares e de enfermagem no desenvolvimento e implementação de estratégias a fim de diminuir o excesso de demandas e sobrecarga laboral e aumentar o apoio social entre a equipe de enfermagem
Barbosa <i>et al.</i> (2018)	Os resultados foram obtidos através da estatística descritiva e regressões lineares múltiplas. A QVT foi maior entre mulheres; trabalhadores mais jovens; profissionais com ensino superior incompleto ou que desempenham suas funções laborais no presídio entre 4 e 6 anos. A avaliação global da QVT foi de 69,55 pontos. Observou-se que as variáveis sexo e escolaridade e as esferas biológica/fisiológica e ambiental/organizacional estão associadas à avaliação global da QVT

Estudo	Principais resultados e conclusões
Camargo <i>et al.</i> (2021)	36,4% dos itens que avaliaram condições de trabalho e 35,7% dos itens sobre reconhecimento e crescimento profissional apresentaram diferenças entre os grupos ( $p < 0,05$ ). No âmbito de relações socioprofissionais, organização do trabalho e elo trabalho-vida social, os índices foram de 12,5%, 11,1% e 10,0%, respectivamente. No geral, 21,7% dos itens pesquisados apresentaram diferenças significativas entre os grupos. Foram encontradas diferenças importantes na percepção de QVT entre áreas distintas, sugerindo que um planejamento eficiente pode resultar em promoção da saúde caso atenda demandas setorializadas
Campos e Rueda (2017)	Comprovou-se a hipótese de que a QVT é impactada pela satisfação com os valores organizacionais. A análise de gráficos de superfície permitiu compreender que alguns dos relacionamentos entre as variáveis são curvilíneos. Conclui-se que os achados podem contribuir para que as organizações reflitam sobre seus valores declarados e praticados, desenvolvendo estratégias que possam promover maior congruência na visão de seus funcionários, impactando positivamente na QVT
Carneiro, Alves e Silva (2021)	Houve correlações estatisticamente significantes e positivas entre o subdomínio psicológico de QVT e o fator risco ou sobrevivência, e entre o domínio profissional de QVT e o fator relacionamentos familiares. O grupo de profissionais com 5 a 10 anos para se aposentar apresentou a maior média no domínio psicológico de QVT ( $p = 0,039$ ). Participantes do sexo feminino focalizaram mais o novo começo profissional do que os homens ( $p = 0,023$ ), e participantes sem companheiro(a) apresentaram menor pontuação no item relacionamento familiar como fator de planejamento pós-aposentadoria ( $p = 0,027$ ). Das temáticas para o planejamento de programa para aposentadoria, destacaram-se: planejamento financeiro (13%), legislação específica sobre aposentadoria (11%), e entretenimento e QV (7%). O planejamento para aposentadoria associou-se à QV relacionada ao trabalho, sexo e estado conjugal. Essas variáveis, em conjunto com as temáticas propostas pelos servidores, podem contribuir para o planejamento de um programa de preparação para a aposentadoria
Coelho <i>et al.</i> (2016)	A análise dos resultados evidenciou que não há correlações significativas fortes entre QVT e autoeficácia. Conclui-se que não se pode promover QVT focando apenas no indivíduo, pois mesmo os participantes se percebendo autoeficazes não resultou em uma percepção positiva de QVT
Coutinho <i>et al.</i> (2017)	Quanto à percepção da QVT, 67,9% indicaram insatisfação; 21,4%, avaliação intermediária; e, 10,7%, satisfação. Os fatores mais correlacionados foram: salário (0,74), capacidade de ascensão profissional (0,73), oportunidade de expressar suas opiniões (0,71), carga horária e quantidade de trabalho (0,66). Concluiu-se que a QVT das pessoas com deficiência física não é satisfatória, principalmente em razão de aspectos como salário, carga horária e quantidade de trabalho inadequados, bem como dificuldade para ascensão profissional
Dias, Chaveiro e Porto (2018)	Verificou-se que os docentes que atuavam em pós-graduação ou exerciam cargo de chefia apresentaram médias significativamente melhores que aqueles que atuavam apenas na graduação. A satisfação com a renda e com a atividade docente também apresentou resultados significativos, influenciando a QVT dos participantes. A atuação em cargos e locais que permitem maior autonomia, posição social e remuneração, assim como a avaliação subjetiva da satisfação com a renda e com a atuação na docência, influenciaram a QVT dos fisioterapeutas docentes

Estudo	Principais resultados e conclusões
Klein <i>et al.</i> (2017)	Como principais resultados pode-se destacar o alcance de nove fatores obtidos através da análise fatorial exploratória. Para investigar a influência dos fatores encontrados sobre a QVT, realizou-se regressão linear múltipla e verificou-se que os fatores satisfação no trabalho, espaço físico, oportunidade de crescimento profissional e relacionamento com os colegas explicam 54,6% do modelo do estudo. Concluiu-se que o impacto desses fatores não se limita somente a uma melhora na QV dos trabalhadores, mas também na produtividade, no comprometimento, no trabalho, na saúde do trabalhador e na redução do absenteísmo
Lima, Gomes e Barbosa (2020)	A variável satisfação com o trabalho se manteve estatisticamente associada à QVT global, com o domínio psicológico e o nível de estresse. A cor da pele e o sexo se associaram aos domínios pessoal e profissional da QVT, respectivamente. Conclui-se que a satisfação com o trabalho é um fator importante na determinação da melhor QVT e na proteção contra o estresse. Esses resultados apontam aspectos a serem considerados pelos serviços de saúde para melhor abordagem à saúde mental do trabalhador
Nascimento <i>et al.</i> (2016)	Os resultados elucidaram que os professores estão satisfeitos na avaliação global e nas dimensões progressão na carreira, autonomia, leis e normas e relevância social do trabalho, apresentando-se insatisfeitos com sua remuneração. Revelaram ainda que os professores com mais de 4 anos de tempo de serviço na rede estão mais satisfeitos na avaliação global e na dimensão relevância social, enquanto os professores com 10 anos ou mais de docência estão satisfeitos com as dimensões progressão na carreira, relevância social, autonomia e integração social
Sanchez <i>et al.</i> (2019)	Verificou-se que os professores que praticam atividade física apresentaram melhor QV e QVT e relataram melhor qualidade de sono. Além disso, a QV e QVT eram menores em professores que usam medicação, que têm uma dieta pobre e têm menos atividades de lazer. Além disso, a idade foi associada à melhor QV. A QV e a QVT sofrem impacto dos aspectos relacionados à saúde
Silva e Oliveira (2017)	As análises de regressão indicaram que valores organizacionais e fatores de QVT foram preditores significativos de componentes éticos e competência organizacional. Oportunismo foi explicado somente pelos valores domínio, prestígio e coletividade. Nota-se que os valores, assim como os fatores de QVT, contribuíram de forma diferenciada na explicação das variáveis critério. Os resultados sugerem a necessidade de ampliar o modelo de investigação dos antecedentes da confiança do empregado na organização visando a melhor compreender a formação deste vínculo
Teixeira <i>et al.</i> (2019)	Na análise da Job Stress Scale, 14,7% caracterizam o trabalho com alta exigência, 8,3% trabalho ativo, 40,4% trabalho passivo e 36,7% trabalho com baixa exigência. Na avaliação da QVT, 39,5% estão insatisfeitos e 60,5% satisfeitos. Os fatores associados à insatisfação com o trabalho, segundo escala global da QVT, foram gênero feminino, enfermeiro, baixo apoio no trabalho, alta exigência ou trabalho ativo e maior tempo no cargo exercido. Identificou-se que a maioria dos trabalhadores de enfermagem da Unidade de Pronto Atendimento está satisfeita com a QVT e exposta ao estresse ocupacional moderadamente, e os mais expostos a esse estresse se encontravam insatisfeitos com a QVT

Fonte: Autoria própria.

**Quadro 14 – Principais resultados e conclusões dos estudos qualitativos do corpus da pesquisa**

Estudo	Principais resultados e conclusões
Borges, Barros e Magalhães (2020)	Foram identificadas e analisadas as concepções de QVT presentes nas páginas web de 60 instituições. Com o uso da análise de conteúdo, foram encontradas quatro concepções, sendo as mais frequentes a assistencialista (30,0%) e a sistêmica e preventiva (33,3%)
Coelho e Bartolomeu (2019)	Os fatores identificados estavam relacionados ao ambiente de trabalho e à remuneração, os quais interferem na satisfação das colaboradoras, no comprometimento com a empresa contratante, no trabalho desenvolvido assim como na rotatividade. Constatou-se nos hotéis pesquisados que, aqueles que procuravam oferecer melhores condições de trabalho na sua prática diária proporcionavam mudanças positivas no seu ambiente laboral, melhorias no produto ofertado e na QV das colaboradoras, maior satisfação dos clientes, menor rotatividade, promovendo inclusive maior lucratividade
El-Aouar, Vasconcelos e Veiga Neto (2016)	Os dados foram analisados qualitativamente, através da técnica de análise de conteúdo. Identificaram-se 28 atributos de QVT. Concluiu-se que a inserção musical proporciona bem-estar biológico, social, e, sobretudo, psicológico e organizacional aos colaboradores, contribuindo para a obtenção de QVT no ambiente laboral pesquisado
Nascimento, Quevedo e Oliveira (2017)	Verificou-se que, apesar das adversidades para efetivação dos ideais do Núcleo de Apoio à Saúde da Família, o prazer e a satisfação estiveram presentes no processo de trabalho dessas equipes, por meio da identificação com a sua proposta e reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, pela aprendizagem oportunizada no trabalho em equipe numa perspectiva interdisciplinar e por intermédio da educação permanente em saúde. Um novo sentido de vida ligado ao prazer, à realização e à identidade fez-se presente entre os trabalhadores, indicando que a resiliência e a autorrealização solidificam a atuação profissional. Além disso, a instituição de espaços de convívio e formas de valorização do trabalhador podem incrementar o prazer, a satisfação e a QVT do Núcleo de Apoio à Saúde da Família
Pacheco e Ferreira (2020)	Os resultados revelaram as principais fontes de mal-estar no trabalho (por exemplo, organização burocrática do trabalho, 25%) e de bem-estar no trabalho (por exemplo, importância e significado do trabalho, 24%). A gestão organizacional está na origem do mal-estar no trabalho e deve ser objeto das mudanças corporativas
Ribeiro <i>et al.</i> (2019)	Os resultados do mapeamento do fluxo de valor (MFV) apontam perda significativa de tempo entre operações. Já os resultados do questionário WHOQOL-bref transitam entre a QV muito satisfatória e satisfatória. Por fim, os resultados do questionário QWLQ-bref demonstram que a QVT é satisfatória. O estudo sugere melhorias para otimizar processos, reduzir perdas e garantir satisfação e qualidade nos serviços prestados ao cliente

**Fonte: Autoria própria.**



A diversidade dos instrumentos utilizados, as variáveis relacionadas nos estudos, as populações díspares, o tamanho das amostras empregadas nos estudos, entre outros aspectos metodológicos, e principalmente o número extremamente limitado de estudos torna impossível falar em generalização de resultados e o contraste de um estudo com outros similares. Tem-se, dessa forma, uma área que demanda muitos estudos empíricos para que o conhecimento avance.

A incipiência da temática QVT e a tendência de diminuição dos estudos realizados têm reflexo no número de citações recebidas pelos artigos do corpus da pesquisa. Destes, quatro não receberam nenhuma citação no Google Acadêmico. Os números de citações dos artigos, em 26 de agosto de 2021, estão apontados na Tabela 3.

**Tabela 3 – Citações recebidas**

Referência	Citações
Azevedo, Nery e Cardoso (2017)	38
Barbosa <i>et al.</i> (2018)	22
Sanchez <i>et al.</i> (2019)	20
Klein <i>et al.</i> (2017)	17
Coutinho <i>et al.</i> (2017)	14
Silva e Oliveira (2017)	13
Teixeira <i>et al.</i> (2019)	11
Campos e Rueda (2017)	10
Coelho <i>et al.</i> (2016)	9
Nascimento <i>et al.</i> (2016)	9
Dias, Chaveiro e Porto (2018)	8
El-Aouar, Vasconcelos e Veiga Neto (2016)	8
Nascimento, Quevedo e Oliveira (2017)	6
Coelho e Bartolomeu (2019)	2
Lima, Gomes e Barbosa (2020)	1
Ribeiro <i>et al.</i> (2019)	1

**Fonte: Autoria própria.**

Colocando em escala, pode-se comparar o número das citações recebidas por esses estudos com as citações recebidas pelo livro *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial* (LIMONGI-FRANÇA, 2003), na mesma base. A média de citações recebidas pelos artigos que compõem o corpus da pesquisa foi de 9,45. O livro de Limongi-França, na mesma data, recebeu 823 citações. Outra comparação possível é com o artigo de Fleck *et al.* (2000), que apresentou a versão em português do instrumento abreviado de avaliação da QV WHOQOL-bref. O artigo, também na mesma data, recebeu 2.332 citações. A comparação evidencia o limitadíssimo alcance das publicações disponibilizadas na base SciELO que tematizam a QVT.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 Classificações da pesquisa

O Quadro 15 apresenta as classificações da pesquisa de acordo com o desenvolvimento do presente estudo.

**Quadro 15 – Classificações da pesquisa**

Ponto de vista	Classificação
Do objeto	De campo
Da natureza	Aplicada
Da forma de abordagem do problema	Quantitativa
Dos objetivos	Pesquisa descritiva
Dos procedimentos técnicos	Estudo de caso

**Fonte: Autoria própria.**

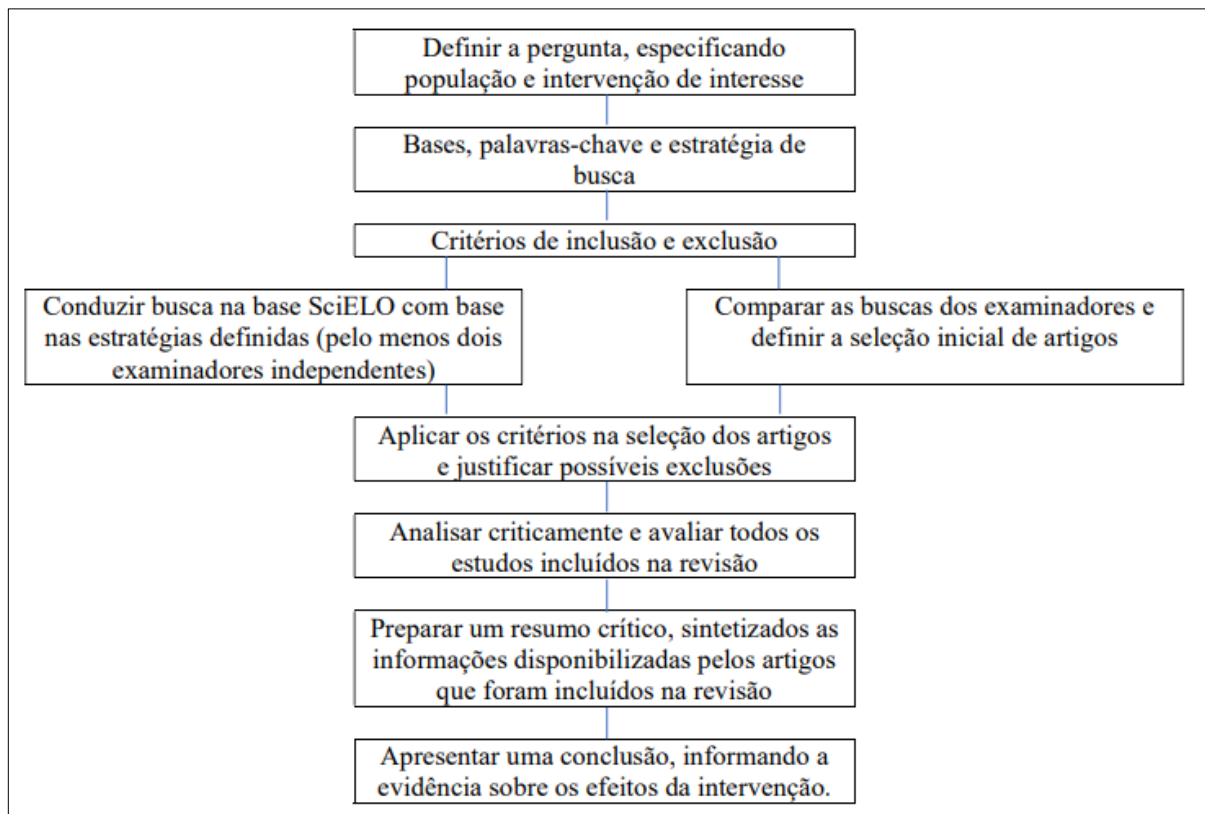
#### 3.2 Construção do referencial teórico

O referencial teórico foi construído através de dois procedimentos distintos. Na primeira parte (subseções 2.1, 2.2 e 2.3) foi realizado um estudo predominantemente documental. Na revisão da narrativa, realizada para o estabelecimento do **estado da arte** do tema pesquisado, a construção do corpus da pesquisa foi realizada por meio de busca na base SciELO Brasil, nos meses de julho e agosto de 2021, mediante o emprego do descritor: “qualidade de vida no trabalho”. Não foram adotados os correspondentes do termo em inglês e em espanhol em função da base SciELO exigir nos seus periódicos descritores em português. O termo não foi combinado para dar amplitude aos achados.

Os critérios de inclusão adotados foram: estudos publicados entre 2016 e 2021; artigos originais ou documentais que analisaram a QVT; e, estudos realizados no Brasil. Como critérios de exclusão, adotou-se: título ou resumo discordantes do tema QVT; não pertinência do artigo após a leitura completa; e, estudo duplicado.

Por se tratar de uma revisão narrativa, não foi realizada a avaliação da qualidade dos estudos incluídos. Na análise não foram utilizadas técnicas quantitativas ou qualitativas características. Procedeu-se a análise individualizada dos artigos e foi estabelecido seu relacionamento com o corpus da pesquisa. As informações levantadas e os parâmetros utilizados, estabelecidos com base nas recomendações metodológicas da declaração PRISMA para trabalhos de revisão sistemática (PAGE *et al.*, 2021) estão sumarizadas na Figura 8.

**Figura 8 – Etapas da revisão**



**Fonte: Autoria própria.**

### 3.3 Pesquisa de campo

#### 3.3.1 Participantes

Trabalhadores das áreas administrativa e técnica pertencentes à rede de contatos do autor, com atuação na Região dos Campos Gerais, no Estado do Paraná. Por administrativos, no presente estudo, foram considerados os cargos de presidência/diretoria, gerência, coordenação, supervisão, analista, assistente e auxiliar. Por cargos técnicos, os cargos de nível médio ou superior que aplicam na prática os conceitos de uma ciência.

#### 3.3.2 Instrumento

Foi utilizado o instrumento autoaplicável TQWL-42, desenvolvido por Pedrosa *et al.* (2014) para a quantificação da QVT em diferentes populações e validado com base na cultura contemporânea brasileira (coeficiente alfa de Cronbach de valor =0,8568). O TQWL-42 foi construído tendo como alicerce teórico os estudos de Walton, Hackman e Oldham, Westley, Werther Jr. e Davis e Nadler e Lawler, e seu desenvolvimento seguiu procedimento similar ao do utilizado na construção do instrumento de QV da Organização Mundial da Saúde, o WHOQOL-100.

A parte inicial do TQWL-42 levanta as variáveis: idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. O segundo bloco, específico para avaliar a QVT, é composto por 42 questões objetivas com respostas do tipo Likert de cinco pontos (1-5). Das 42 questões, 40 estão divididas de forma equânime em cinco esferas, compostas por ramificações, denominadas aspectos, nas quais foram agrupadas as questões aos pares em cada aspecto.

As esferas e aspectos do instrumento são:

- a) biológica/fisiológica: disposição física e mental; capacidade de trabalho; serviços de saúde e assistência social; e, tempo de repouso;
- b) psicológica/comportamental: autoestima; significância da tarefa; feedback; e, desenvolvimento pessoal e profissional;
- c) sociológica/relacional: liberdade de expressão; relações interpessoais; autonomia; e, tempo de lazer;
- d) econômica/política: recursos financeiros; benefícios extras; jornada de trabalho; e, segurança de emprego;
- e) ambiental/organizacional: condições de trabalho; oportunidade de crescimento; e, variedade e identidade da tarefa.

As duas questões não inseridas nas esferas interpelam o respondente sobre sua autoavaliação da QVT.

### 3.3.3 Procedimentos

Foram incluídos no estudo trabalhadores de organizações localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná, com mais de seis meses de vínculo empregatício. Foram excluídos do estudo:

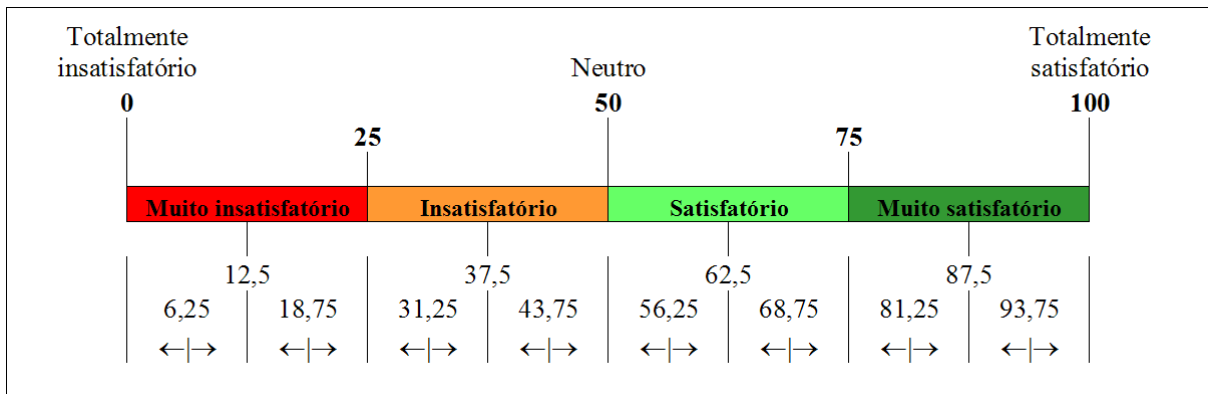
- a) questionários com nove ou mais questões não respondidas ou preenchidas com valores que não constem no intervalo de 1 a 5;
- b) questionários com dois ou mais aspectos não calculados pela sintaxe em função de dois ou mais aspectos pertencentes à mesma esfera não tiverem sido pontuados.

A coleta de dados aconteceu, após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética, no segundo semestre de 2020, no contexto da pandemia da Covid-19.

Para os cálculos dos escores e a realização da estatística descritiva foi utilizada a sintaxe do TQWL-42 disponibilizada pelos autores do instrumento no software Microsoft Excel (PEDROSO *et al.* 2014).

Para a análise dos resultados foi utilizada a escala de classificação da QVT, sugerida por Pedroso *et al.* (2014), a escala elaborada por Timossi *et al.* (2009). A escala apresenta como ponto central o valor 50. O ponto central caracteriza o nível intermediário da QVT. Valores abaixo e acima desse ponto central, compreendidos entre os valores 25 e 75, são caracterizados como insatisfação e satisfação, respectivamente. Os valores abaixo e acima do intervalo 25-75 indicam muita insatisfação e muita satisfação. São valores que, segundo Pedroso *et al.* (2014), em tese, dificilmente serão encontrados. As setas presentes na classificação em secções de 6,25 indicam a tendência para a classificação mais próxima desta. A representação gráfica dessas classificações é apresentada na Figura 9 e na Tabela 4.

**Figura 9 – Classificação da qualidade de vida no trabalho**



Fonte: Timossi *et al.* (2009).

**Tabela 4 – Escala de níveis de satisfação da qualidade de vida no trabalho**

Tendência	Resultado	Intervalo
Tendência para totalmente insatisfatório		0,00-6,25
Tendência neutra	Muito insatisfatório	6,26-18,75
Tendência para insatisfatório		18,76-25,00
Tendência para muito insatisfatório		25,01-31,25
Tendência neutra	Insatisfatório	31,26-43,75
Tendência para neutro/satisfatório		43,76-50,00
Tendência para neutro/insatisfatório		50,01-56,25
Tendência neutra	Satisfatório	56,26-68,75
Tendência para muito satisfatório		68,76-75,00
Tendência para satisfatório		75,01-81,25
Tendência neutra	Muito satisfatório	81,26-93,75
Tendência para totalmente satisfatório		93,76-100,00

Fonte: Adaptado de Timossi *et al.* (2009).

Os resultados foram convertidos em índices, apresentados em gráficos, através da Equação 1 proposta por Santos *et al.* (2009):

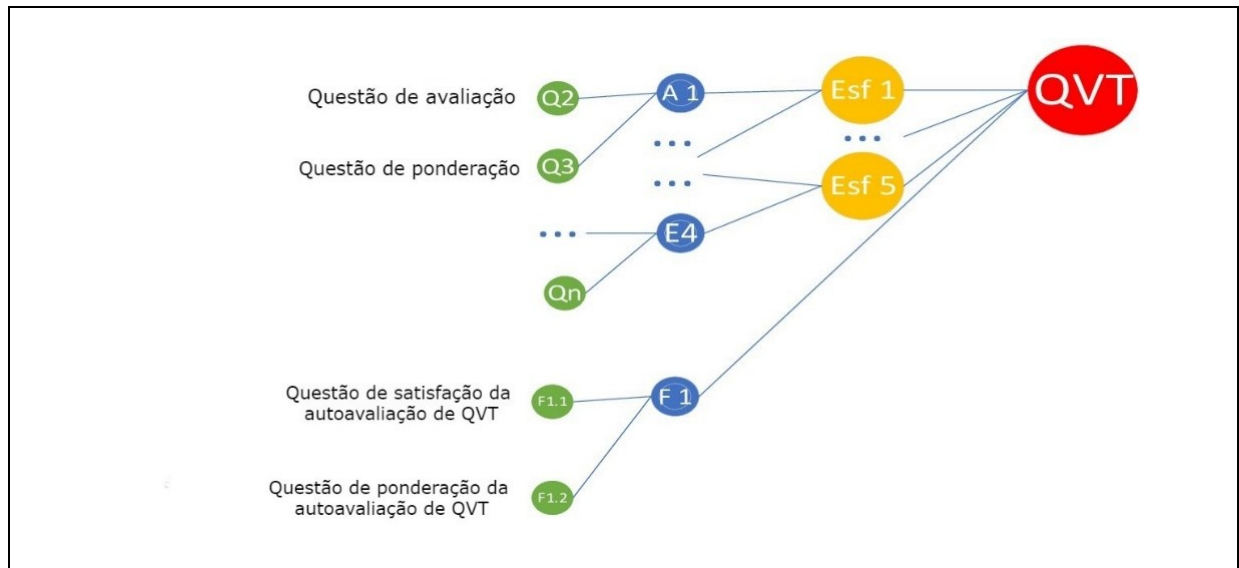
$$\text{Índice de QVT} = \frac{\text{valor na escala de likert} - 1}{\text{número de elementos na escala} - 1} \quad (1)$$

Após a conversão, as médias dos registros foram organizadas por questões, aspectos e esferas, e submetidas e aprovadas no teste de normalidade de Kolmogorov–Smirnov. Os resultados do teste sugeriram a utilização de testes paramétricos para análise de variância. Adotou-se o Teste T pareado. A suposição de normalidade dos dados amostrais é condição para a realização de inferências válidas a respeito de parâmetros populacionais.



A análise dos dados e testes das hipóteses foram efetuadas por meio da modelagem de equações estruturais (MEE). A MEE caracteriza-se como uma técnica multivariada de modelagem genérica, aplicada para analisar a eficácia de modelos teóricos que envolvem relações causais e de hipóteses entre variáveis através da análise fatorial exploratória com a estimação de um conjunto de equações simultâneas (MARÔCO, 2014). Com a técnica comparativa foi avaliada a QVT, considerando-se os dados produzidos pelo TQWL-42, em suas questões, aspectos e esferas (Figura 10).

**Figura 10 – Diagrama de caminho utilizado**



**Fonte: Autoria própria.**

### 3.3.4 Considerações éticas

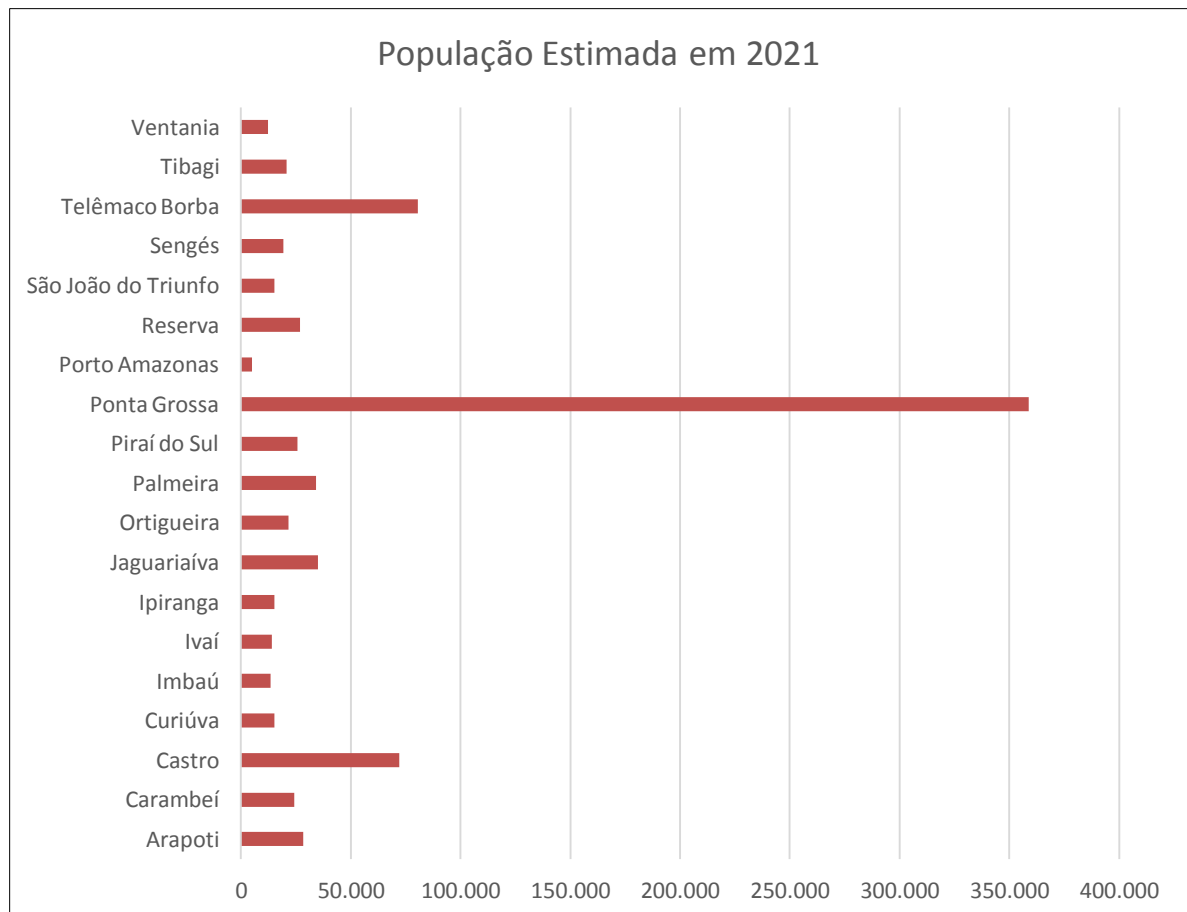
O presente estudo respeitou os preceitos éticos e a legislação que rege a pesquisa com seres humanos e foi aprovado pela Comissão Nacional de Ética em pesquisa, em 17 de setembro de 2020, através do Parecer CAAE nº 37 400820.6.0000.5547. Todos os participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, com garantia de anonimato e de sigilo das informações.

## 4 RESULTADOS

A região dos Campos Gerais, delimitação espacial do presente estudo, é composta por 19 municípios congregados pela Associação dos Municípios dos Campos Gerais (AMCG). Na composição atual, os municípios da AMCG são: Arapoti, Carambeí, Castro, Curiúva, Imbaú, Ipiranga, Ivaí, Jaguariaíva, Ortigueira, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Porto Amazonas, Reserva, São João do Triunfo, Sengés, Telêmaco Borba, Tibagi e Ventania. (ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DOS CAMPOS GERAIS, 2021).

A cidade de Ponta Grossa, maior parque industrial do interior do Estado do Paraná e com população estimada para 2021 de 358.838 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021), é o núcleo dos Campos Gerais. A população estimada da região para 2021 é de 858.077 (Gráfico 5).

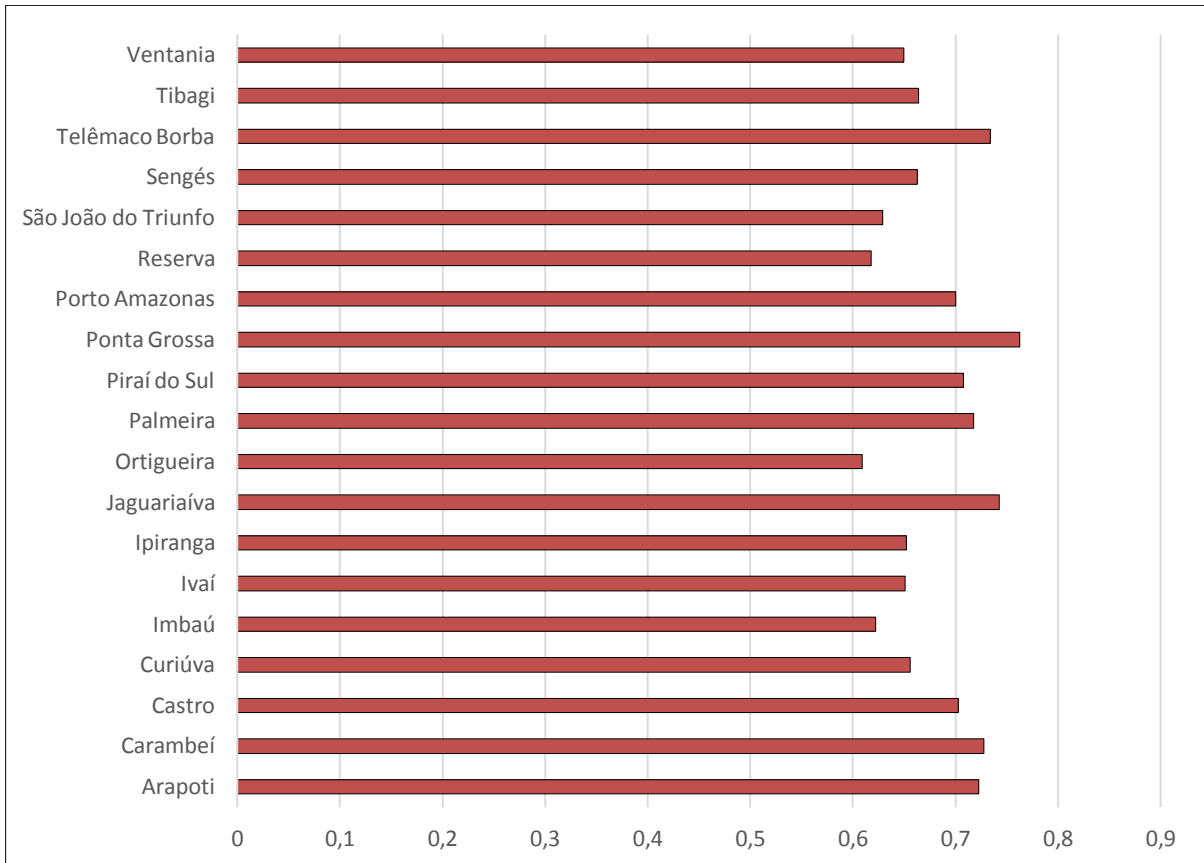
**Gráfico 5 – População estimada dos municípios dos Campos Gerais – 2021**



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021).

Das 19 cidades da região, nove apresentam Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) alto (entre 0,700 e 0,799) e dez médio (entre 0,600 e 0,699) (Gráfico 6). O maior IDHM é da cidade de Ponta Grossa 0,763 e o menor de Reserva 0,618.

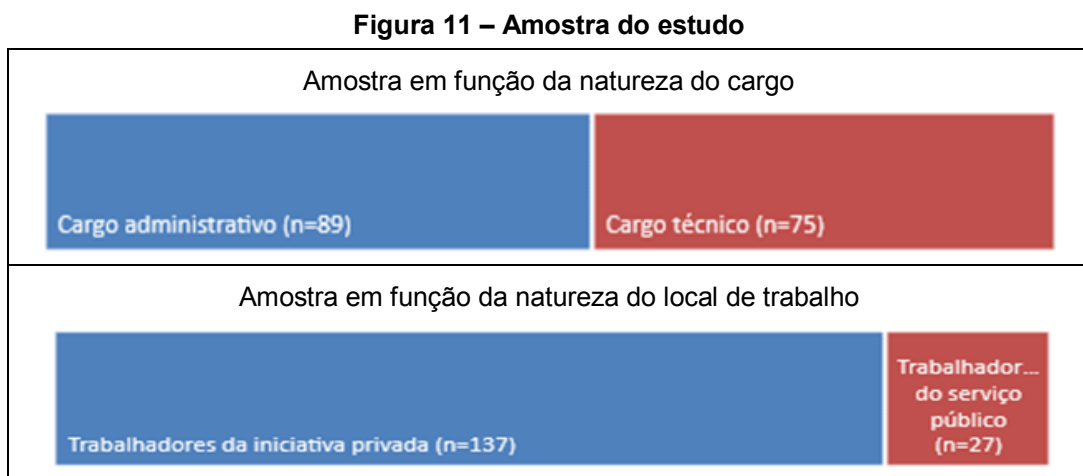
**Gráfico 6 – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal dos municípios dos Campos Gerais – 2020**



**Fonte: Adaptado do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil (2020).**

A amostra foi constituída por trabalhadores recrutados na internet por e-mail e redes sociais (método 1) e pessoalmente (método 2). Obteve-se o retorno de 183 respostas, sendo 126 (68,85%) em formulários Google® (método 1) e 57 (31,15%) em formulário físico (método 2). Das respostas, 19 foram excluídas por não atenderem aos critérios estabelecidos para participação na pesquisa. A amostra foi constituída por 164 respostas válidas de trabalhadores que atuavam em 90 organizações de diversos setores.

Para a análise, os trabalhadores foram alocados em dois grupos simultaneamente. O primeiro considerando a natureza da local de trabalho (privado ou público). O segundo em função da natureza do cargo (administrativo ou técnico). Em relação ao tipo de organização em que atuavam, 83,54% (n=137) dos trabalhadores estavam na iniciativa privada e 16,46% (n=27) em instituições públicas. Em relação à natureza da atividade, 89 (54,27%) trabalhadores exerciam funções administrativas, enquanto 75 (45,73%) desenvolviam atividades técnicas. A representação dos grupos pode ser observada na Figura 11.



Fonte: Autoria própria.

As características gerais da amostra são apresentadas nas Tabelas 5 e 6.

**Tabela 5 – Características gerais da amostra**

(continua)

Variáveis	n (164)
<b>Idade</b>	
Média geral em anos (DP)	33,00 (9,53)
Média em anos dos trabalhadores administrativos	33,33
Média em anos dos trabalhadores administrativos na iniciativa privada	32,88
Média em anos dos trabalhadores administrativos no serviço público	39,50
Média em anos dos trabalhadores técnicos	33,49
Média em anos dos trabalhadores técnicos na iniciativa privada	30,86
Média em anos dos trabalhadores técnicos no serviço público	40,28

Tabela 5 – Características gerais da amostra

(conclusão)

Variáveis	n (164)
<b>Tempo de serviço</b>	
Média em meses (DP)	63 (80,52)
Média em meses dos trabalhadores administrativos	67,54
Média em meses dos trabalhadores técnicos	57,96

Fonte: Autoria própria.  
Nota: DP: Desvio padrão.

Tabela 6 – Características gerais da amostra em função da natureza do cargo

Variáveis	Trabalho administrativo	Trabalho técnico	n (164)
<b>Sexo</b>			
Mulheres	40	29	69
Homens	49	46	95
<b>Escolaridade</b>			
Ensino fundamental	1	2	3
Ensino médio	40	35	75
Ensino superior	18	10	28
Pós-graduação	20	28	48
Não responderam	–	–	10
<b>Estado civil</b>			
Solteiro	38	27	65
Casado/União estável	47	39	86
Não respondeu	1	–	1
Viúvo	–	2	2
Separado/Divorciado	3	7	10

Fonte: Autoria própria.  
Nota: DP: Desvio padrão.

Os resultados das análises de variância (Tabelas 7 a 9) sugerem diferenças estatísticas significativas ( $p < 0,05$ ) entre as questões (Tabela 7), as facetas (Tabela 8) e esferas (Tabela 9) de QVT, nos dois conjuntos de dados comparados.

**Tabela 7 – Dados pareados por questão com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e da análise de variância**

(continua)

Grupos	Geral	Instituição				Atividade			
		Pública		Privada		Administrativa		Técnica	
N	164	27		137		89		75	
Estatística de resumo	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	
Questões do instrumento TQWL-42	F1,1	0,7363   0,1781	0,7363   0,2581	0,7591   0,1635	0,7865   0,1474	0,6767   0,1986			
	A1,1	0,4924   0,1497	0,4924   0,2027	0,4854   0,1339	0,4522   0,1304	0,5400   0,1663			
	A1,2	0,6677   0,1723	0,6677   0,1730	0,6715   0,1736	0,6798   0,1676	0,6533   0,1781			
	A2,1	0,8567   0,1423	0,8567   0,1554	0,8577   0,1404	0,8652   0,1342	0,8467   0,1518			
	A2,2	0,7759   0,1576	0,7759   0,1852	0,7719   0,1510	0,7528   0,1613	0,8033   0,1513			
	A3,1	0,4923   0,2653	0,4923   0,2737	0,5202   0,2750	0,5337   0,2826	0,4426   0,2417			
	A3,2	0,5491   0,2273	0,5491   0,2255	0,5772   0,2341	0,6039   0,2305	0,4831   0,2153			
	A4,1	0,3918   0,1406	0,3918   0,1384	0,3942   0,1422	0,3820   0,1349	0,4033   0,1477			
	A4,2	0,5991   0,2018	0,5991   0,2098	0,6004   0,2013	0,5646   0,2049	0,6400   0,1943			
	B1,1	0,2652   0,1207	0,2652   0,1320	0,2628   0,1176	0,2837   0,1222	0,2433   0,1182			
	B1,2	0,7134   0,1605	0,7134   0,1712	0,7062   0,1566	0,7275   0,1448	0,6967   0,1771			
	B2,1	0,8476   0,1579	0,8476   0,1623	0,8449   0,1572	0,8624   0,1402	0,8300   0,1763			
	B2,2	0,7607   0,1592	0,7607   0,2094	0,7646   0,1494	0,7781   0,1439	0,7400   0,1750			
	B3,1	0,7637   0,1551	0,7637   0,1943	0,7701   0,1484	0,7697   0,1538	0,7567   0,1574			
	B3,2	0,6555   0,1762	0,6555   0,1917	0,6569   0,1743	0,6685   0,1663	0,6400   0,1875			
	B4,1	0,5655   0,2327	0,5655   0,2798	0,5858   0,2312	0,6067   0,2310	0,5167   0,2306			
	B4,2	0,6128   0,2148	0,6128   0,2969	0,6405   0,2056	0,6461   0,2030	0,5733   0,2249			
	C1,1	0,6326   0,2178	0,6326   0,3118	0,6697   0,2058	0,6798   0,1968	0,5767   0,2329			
	C1,2	0,6494   0,1966	0,6494   0,2243	0,6642   0,1951	0,6685   0,1916	0,6267   0,2022			
	C2,1	0,2241   0,0894	0,2241   0,1028	0,2281   0,0885	0,2247   0,0838	0,2233   0,0961			
C2,2	0,7332   0,1448	0,7332   0,1623	0,7336   0,1416	0,7360   0,1330	0,7300   0,1584				
C3,1	0,5808   0,1906	0,5808   0,2517	0,6113   0,1837	0,6292   0,1708	0,5233   0,2028				

**Tabela 7 – Dados pareados por questão com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e da análise de variância**

(conclusão)

Grupos	Geral	Instituição				Atividade			
		Pública		Privada		Administrativa		Técnica	
N	164	27		137		89		75	
Estatística de resumo	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	
Questões do instrumento TQWL-42	C3,2	0,7012   0,1766	0,7012   0,2018	0,7226   0,1740	0,7388   0,1664	0,6567   0,1829			
	C4,1	0,6404   0,2043	0,6404   0,2809	0,6556   0,1926	0,6408   0,1991	0,6400   0,2116			
	C4,2	0,5976   0,1928	0,5976   0,2440	0,6004   0,1835	0,5955   0,1849	0,6000   0,2031			
	D1,1	0,5244   0,1761	0,5244   0,2000	0,5438   0,1761	0,5506   0,1780	0,4933   0,1725			
	D1,2	0,5442   0,1944	0,5442   0,1857	0,5566   0,1996	0,5758   0,1974	0,5067   0,1886			
	D2,1	0,5015   0,2111	0,5015   0,2762	0,5474   0,2076	0,5590   0,2164	0,4333   0,1956			
	D2,2	0,5351   0,2014	0,5351   0,2549	0,5748   0,1975	0,5983   0,2035	0,4600   0,1865			
	D3,1	0,4909   0,1700	0,4909   0,1405	0,4836   0,1733	0,4551   0,1624	0,5333   0,1755			
	D3,2	0,6905   0,1421	0,6905   0,1468	0,6953   0,1423	0,7051   0,1379	0,6733   0,1467			
	D4,1	0,3926   0,1389	0,3926   0,1656	0,4154   0,1386	0,3949   0,1265	0,3900   0,1528			
	D4,2	0,7119   0,1528	0,7119   0,1751	0,7153   0,1493	0,7331   0,1482	0,6867   0,1568			
	E1,1	0,6829   0,1913	0,6829   0,2141	0,7099   0,1892	0,7275   0,1810	0,6300   0,1960			
	E1,2	0,6982   0,1700	0,6982   0,1735	0,7263   0,1686	0,7444   0,1492	0,6433   0,1829			
	E2,1	0,4405   0,2141	0,4405   0,2930	0,4781   0,2130	0,4691   0,2054	0,4067   0,2216			
	E2,2	0,4909   0,1992	0,4909   0,2454	0,5255   0,1984	0,5225   0,1985	0,4533   0,1977			
	E3,1	0,3430   0,1579	0,3430   0,1579	0,3358   0,1549	0,3174   0,1502	0,3733   0,1658			
	E3,2	0,6707   0,1546	0,6707   0,1401	0,6752   0,1586	0,6798   0,1583	0,6600   0,1509			
	E4,1	0,8277   0,1482	0,8277   0,1396	0,8266   0,1501	0,8230   0,1451	0,8333   0,1527			
	E4,2	0,7652   0,1471	0,7652   0,1751	0,7737   0,1429	0,7725   0,1442	0,7567   0,1513			
F1,2	0,6555   0,1785	0,6555   0,2060	0,6788   0,1758	0,6854   0,1736	0,6200   0,1814				
Estatística	$\mu$	0,6064   0,1755	0,6064   0,2031	0,6195   0,1728	0,6236   0,1691	0,5861   0,1799			
	$\pm$	0,1491   0,0334	0,1491   0,0523	0,1475   0,0343	0,1531   0,0366	0,1501   0,0305			
	Kolmogorov-Smirnov	0,0920	0,9195	0,1309	0,1179	0,1072			
	Teste T pareado		5,479 (41 gl)		4,340 (41 gl)				
p-valor		>0,0001		>0,0001					

Fonte: Autoria própria.

**Tabela 8 – Dados pareados por aspectos com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e análise de variância**

Grupos	Geral	Instituição				Atividade					
		Pública		Privado		Administrativa		Técnica			
N	164	27		137		89		75			
Estatística de resumo	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$	$\mu$ $\pm$			
Aspectos	Disposição física e mental	0,59	0,13	0,56	0,16	0,59	0,13	0,61	0,12	0,56	0,14
	Capacidade de trabalho	0,82	0,13	0,83	0,16	0,81	0,13	0,81	0,13	0,83	0,14
	Serviços de saúde e assistência social	0,52	0,23	0,38	0,16	0,55	0,24	0,57	0,24	0,46	0,22
	Tempo de repouso	0,60	0,14	0,61	0,13	0,60	0,15	0,59	0,14	0,62	0,14
	Autoestima	0,72	0,14	0,74	0,16	0,72	0,13	0,72	0,13	0,73	0,15
	Significância da tarefa	0,80	0,14	0,80	0,16	0,80	0,13	0,82	0,12	0,79	0,16
	Feedback	0,71	0,14	0,69	0,15	0,71	0,14	0,72	0,14	0,70	0,14
	Desenvolvimento pessoal e profissional	0,59	0,21	0,47	0,22	0,61	0,21	0,63	0,20	0,55	0,22
	Liberdade de expressão	0,64	0,19	0,51	0,20	0,67	0,19	0,67	0,18	0,60	0,21
	Relações interpessoais	0,75	0,12	0,77	0,11	0,75	0,12	0,76	0,11	0,75	0,12
	Autonomia	0,64	0,16	0,51	0,15	0,67	0,16	0,68	0,15	0,59	0,17
	Tempo de lazer	0,62	0,18	0,58	0,23	0,63	0,17	0,62	0,17	0,62	0,19
	Recursos financeiros	0,53	0,18	0,45	0,15	0,55	0,18	0,56	0,18	0,50	0,17
	Benefícios extras	0,52	0,20	0,30	0,15	0,56	0,20	0,58	0,21	0,45	0,18
	Jornada de trabalho	0,60	0,13	0,57	0,13	0,61	0,13	0,63	0,13	0,57	0,12
	Segurança de emprego	0,66	0,13	0,71	0,14	0,65	0,12	0,67	0,12	0,65	0,13
	Condições de trabalho	0,69	0,17	0,55	0,14	0,72	0,16	0,74	0,15	0,64	0,18
	Oportunidade de crescimento	0,57	0,17	0,39	0,14	0,60	0,17	0,61	0,15	0,53	0,18
	Variedade da tarefa	0,57	0,16	0,48	0,15	0,59	0,16	0,60	0,16	0,54	0,17
	Identidade da tarefa	0,75	0,12	0,75	0,10	0,75	0,12	0,75	0,12	0,75	0,12
Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	0,70	0,17	0,58	0,17	0,72	0,16	0,74	0,15	0,65	0,18	
Estatística	$\mu$	0,65	0,16	0,58	0,16	0,66	0,16	0,67	0,15	0,62	0,16
	$\pm$	0,09	0,03	0,15	0,03	0,08	0,03	0,08	0,03	0,10	0,03
	Kolmogorov–Smirnov (p-valor)	0,1305		0,1265		0,1618		0,1712		0,1129	
	Teste T pareado	12,365 (20 gl)				t = 4,774 (20 gl)					
	p-valor	0,0001				0,0001					

Fonte: Autoria própria.



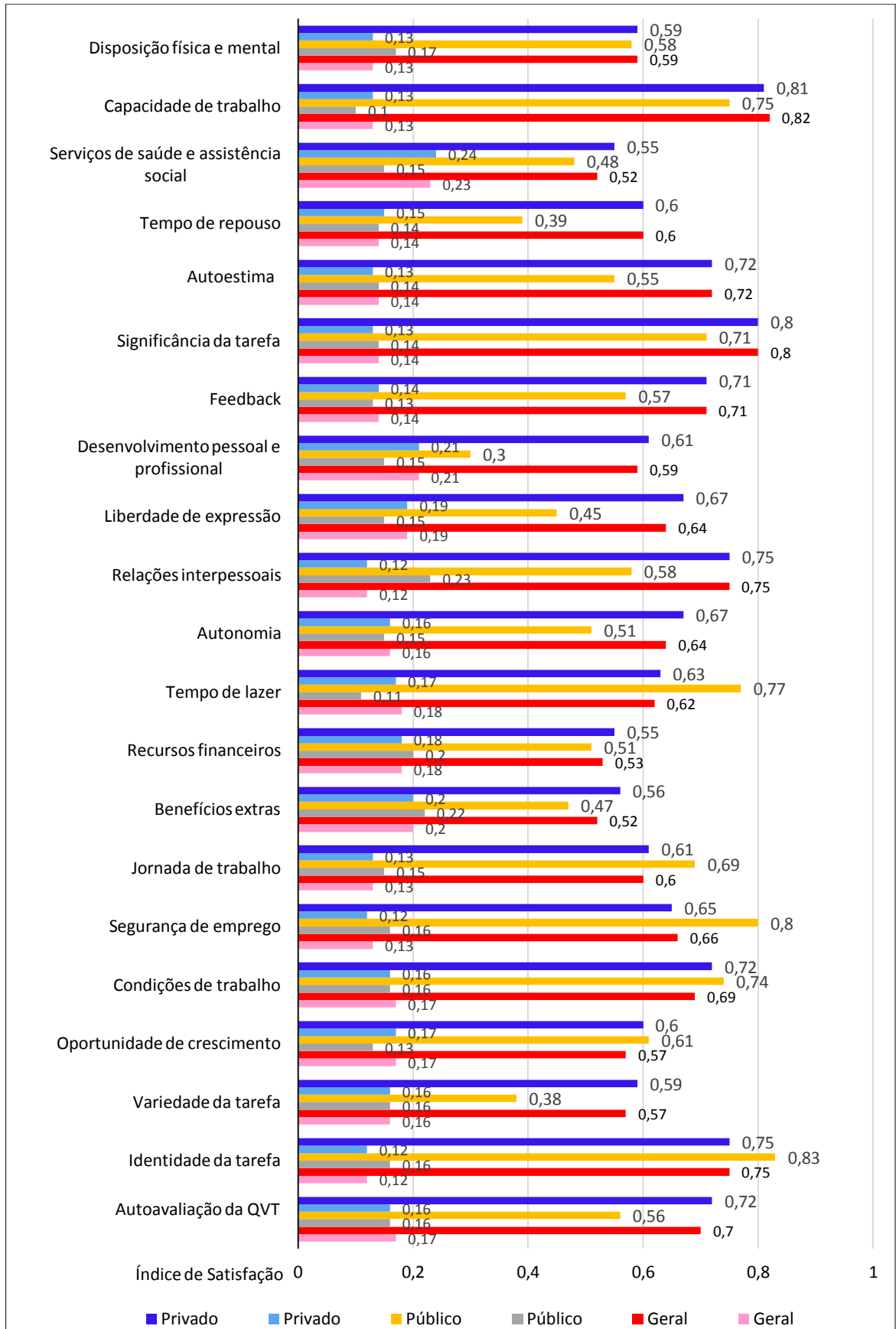
**Tabela 9 – Dados pareados por esferas com estatística de resumo e resultados do teste de normalidade e análise de variância**

Aspectos		Geral		Instituição				Atividade			
				Pública		Privada		Pública		Privada	
N		164		27		137		89		75	
Estatística de resumo		$\mu$	$\pm$	$\mu$	$\pm$	$\mu$	$\pm$	$\mu$	$\pm$	$\mu$	$\pm$
Esfera	Biológica e fisiológica	0,63	0,11	0,59	0,11	0,64	0,11	0,65	0,11	0,62	0,12
	Psicológica e comportamental	0,71	0,11	0,67	0,13	0,71	0,11	0,72	0,11	0,69	0,12
	Sociológica e relacional	0,66	0,12	0,59	0,12	0,68	0,11	0,68	0,11	0,64	0,13
	Econômica e política	0,58	0,11	0,51	0,10	0,59	0,11	0,61	0,12	0,54	0,11
	Ambiental e organizacional	0,65	0,13	0,54	0,10	0,67	0,13	0,67	0,12	0,61	0,13
	Qualidade de vida no trabalho geral	0,65	0,10	0,58	0,09	0,66	0,10	0,67	0,10	0,62	0,11
Estatística	$\mu$	0,65	0,11	0,58	0,11	0,66	0,11	0,67	0,11	0,62	0,12
	$\pm$	0,04	0,01	0,06	0,01	0,04	0,01	0,04	0,01	0,05	0,01
	Kolmogorov–Smirnov	0,2096		0,2604		0,1830		0,2034		0,2518	
	Teste T pareado			6,018 (5 gl)				7,000 (5 gl)			
	p-valor			0,0018				0,0009			

**Fonte: Autoria própria.**

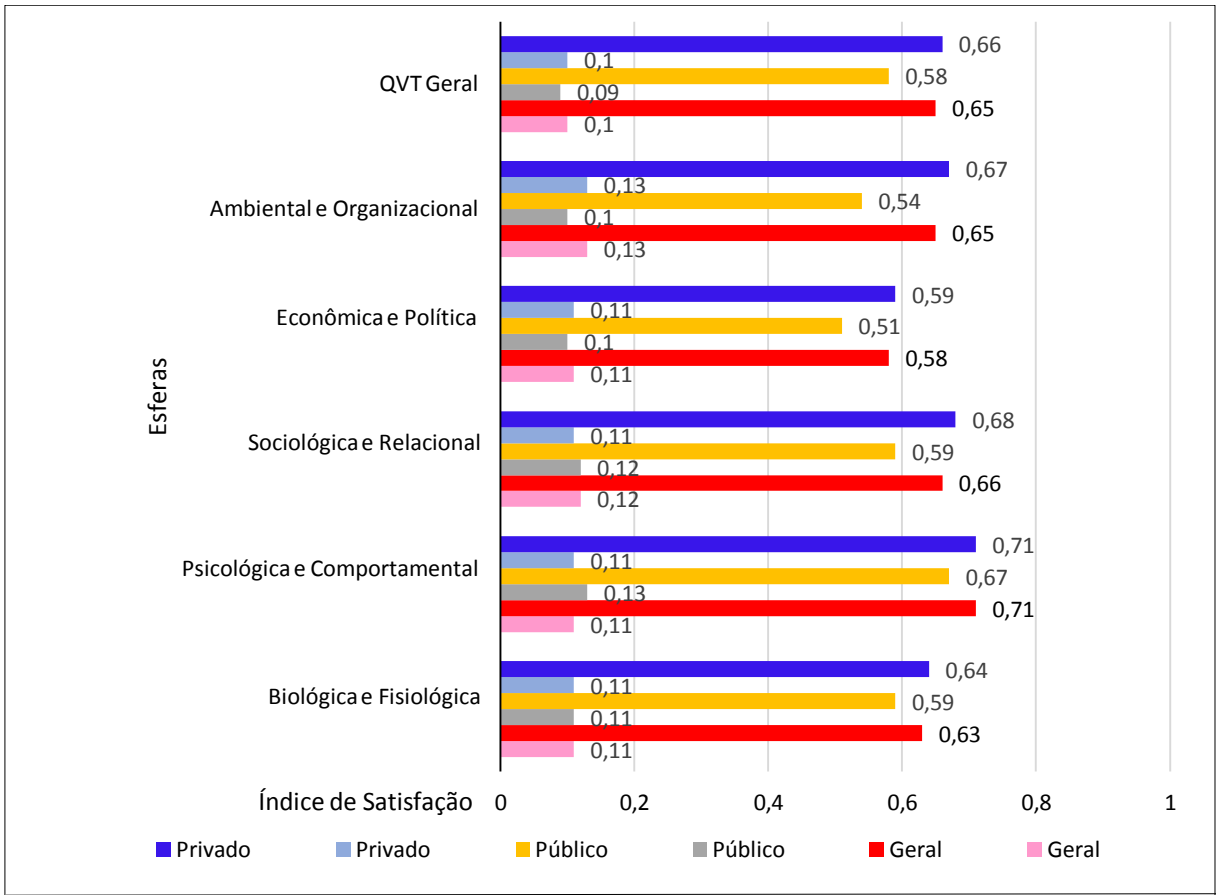
Os Gráficos 7 a 10 comparam os grupos avaliados, apresentam a média ( $\mu$ ) e o desvio padrão ( $\pm$ ) dos indicadores de QVT.

**Gráfico 7 – Índice de satisfação da qualidade de vida no trabalho por aspectos e agrupado por organizações públicas e privadas**



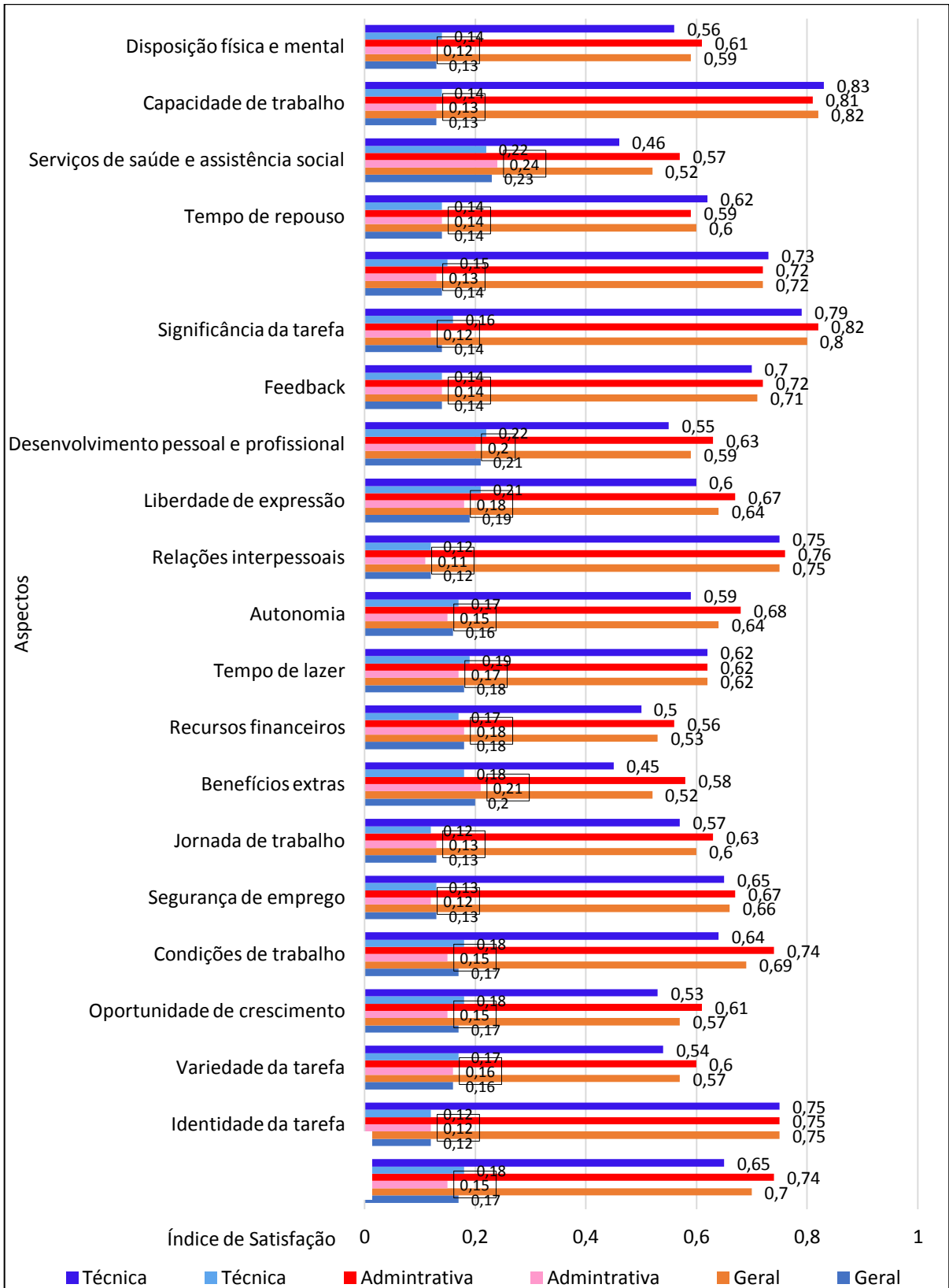
Fonte: Autoria própria.

**Gráfico 8 – Índice de satisfação da qualidade de vida no trabalho por esferas e agrupado por organizações públicas e privadas**



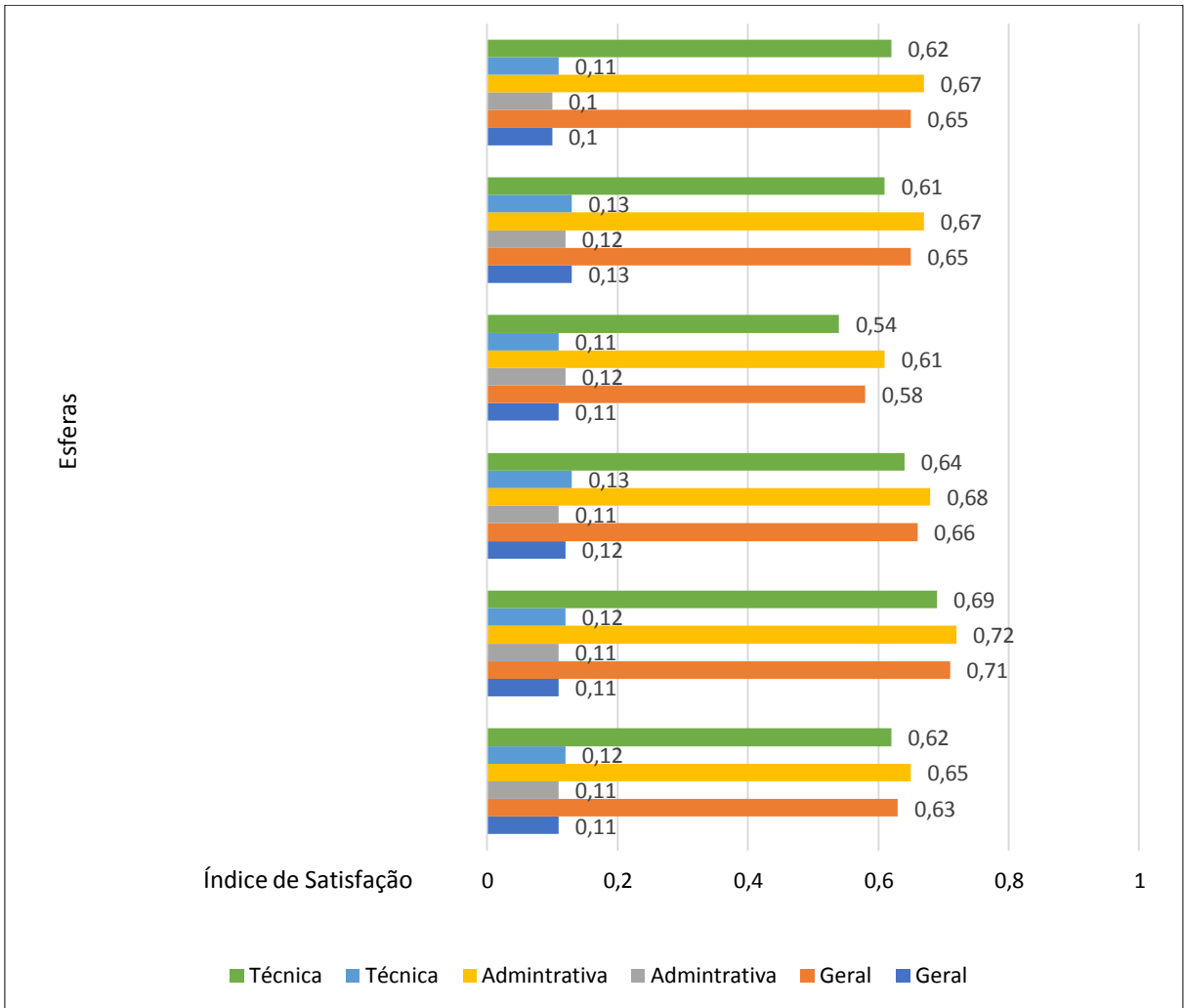
Fonte: Autoria própria.

**Gráfico 9 – Índice de satisfação da qualidade de vida no trabalho por aspectos e agrupado por atividades administrativas e técnicas**



Fonte: Autoria própria.

**Gráfico 10 – Índice de satisfação da qualidade de vida no trabalho por esferas e agrupado por atividades administrativas e técnicas**



**Fonte: Autoria própria.**

As Tabelas 10 a 16, nesta seção, e 17 a 23, no Apêndice A, apresentam a correlação entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes, previamente estruturadas a partir da interpretação da sintaxe de análise de dados do instrumento TQWL-42.

**Tabela 10 – Correlações das esferas com a autoavaliação da qualidade de vida no trabalho geral agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Correlação de Pearson		ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1	
QVT geral	Geral	,843**	,857**	,864**	,881**	,887**	,813**	
	Instituição	Pública	,737**	,895**	,829**	,915**	,825**	,668**
		Privada	,864**	,855**	,865**	,871**	,891**	,834**
	Atividade	Administrativa	,815**	,831**	,827**	,895**	,875**	,795**
		Técnica	,872**	,878**	,893**	,868**	,891**	,818**

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* p valor <0,05; \*\* p-valor <0,01.

**Tabela 11 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Correlação de Pearson		A1	A2	A3	A4	
ESF1	Geral	,719**	,592**	,766**	,625**	
	Instituição	Pública	,821**	,702**	,505**	,797**
		Privada	,719**	,592**	,766**	,625**
	Atividade	Administrativa	,719**	,592**	,766**	,625**
		Técnica	,701**	,634**	,725**	,631**

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* p valor <0,05; \*\* p-valor <0,01.

**Tabela 12 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Correlação de Pearson		B1	B2	B3	B4	
ESF2	Geral	,665**	,647**	,752**	,787**	
	Instituição	Pública	,744**	,620**	,807**	,743**
		Privado	,665**	,647**	,752**	,787**
	Atividade	Administrativa	,651**	,657**	,738**	,797**
		Técnica	,692**	,593**	,742**	,808**

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* p valor <0,05; \*\* p-valor <0,01.

**Tabela 13 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Correlação de Pearson		C1	C2	C3	C4	
ESF3	Geral	,817**	,505**	,779**	,681**	
	Instituição	Pública	,749**	,275	,737**	,779**
		Privada	,817**	,505**	,779**	,681**
	Atividade	Administrativa	,823**	,572**	,775**	,658**
		Técnica	,818**	,570**	,718**	,674**

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* p valor <0,05; \*\* p-valor <0,01.

**Tabela 14 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Correlação de Pearson		D1	D2	D3	D4	
ESF4	Geral	,790**	,838**	,610**	,490**	
	Instituição	Pública	,718**	,778**	,505**	,515**
		Privada	,790**	,838**	,610**	,490**
	Atividade	Administrativa	,796**	,846**	,628**	,532**
		Técnica	,816**	,825**	,605**	,577**

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* p valor <0,05; \*\* p-valor <0,01.

**Tabela 15 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida**

Correlação de Pearson		E1	E2	E3	E4	
ESF5	Geral	,811**	,911**	,829**	,639**	
	Instituição	Pública	,729**	,825**	,776**	,611**
		Privada	,811**	,911**	,829**	,639**
	Atividade	Administrativa	,806**	,910**	,826**	,661**
		Técnica	,757**	,891**	,824**	,682**

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* p valor <0,05; \*\* p-valor <0,01.

Tabela 16 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação agrupadas por tipo de instituição e tipo de atividade desenvolvida

Correlação de Pearson		F1,1	F1,2	
F1	Geral	,931**	,935**	
	Instituição	Pública	,918**	,873**
		Privada	,931**	,935**
	Atividade	Administrativa	,934**	,946**
		Técnica	,900**	,934**

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* p valor <0,05; \*\* p-valor <0,01.

As correlações entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes são apresentadas no Apêndice A, sequencialmente agrupadas por:

- a) tipo de instituição (Tabelas 24 a 37):
  - pública: Tabelas 24 a 30;
  - privada: Tabelas 31 a 37;
- b) atividade desenvolvida (Tabelas 38 a 51):
  - administrativa: Tabelas 38 a 44;
  - técnica: Tabelas 45 a 51.



## 5 DISCUSSÃO

Na amostra de 164 trabalhadores com atuação em 90 organizações de diversos setores, a média de idade foi de 33 anos ( $DP=\pm 9,53$ ), sendo maior nos servidores públicos (39,50 nos trabalhadores administrativos e 40,28 nos técnicos). O tempo de serviço médio foi de 63 meses ( $DP=\pm 80,52$ ), sendo maior na área administrativa (67,54 meses).

O perfil predominante foi o mesmo tanto na área administrativa como na área técnica: sexo masculino ( $n=95$ ; 57,93%); casados ou com união estável ( $n=86$ ; 52,44%) e com ensino superior ( $n=76$ ; 46,34%). A amostra apresenta grande similaridade com a do estudo de Campos e Rueda (2017). No estudo, para a avaliação dos efeitos dos valores organizacionais na QVT, foi utilizado procedimento análogo ao do presente estudo na constituição da amostra ( $n=213$ ). O perfil da amostra foi de trabalhadores com idade média de 33,40 anos ( $DP=\pm 10,99$ ), predominância de homens (54%) e escolaridade de nível superior (95,3%) (CAMPOS; RUEDA, 2017).

Grande parte da amostra tem sua atuação laboral na cidade de Ponta Grossa, cidade de médio porte e capital da região estudada. A cidade com IDHM alto proporciona condições elevadas para uma boa QV. Apesar de ser mais abrangente, a QV é um elemento estruturante da QVT (PILATTI, 2013).

Em relação ao índice de satisfação da QVT, considerando tanto a natureza da atividade desempenhada como do cargo, no geral, obteve-se um nível satisfatório em 18 aspectos e muito satisfatório em dois. Os dois aspectos muito satisfatórios foram: capacidade de trabalho (0,82) e significância da tarefa (0,80).

A esfera psicológica e comportamental foi a de melhor resultado (0,71) e tem ligação com a forma como o trabalhador se enxerga. Dentro do nível satisfatório, os piores aspectos avaliados apresentaram tendência para neutro/insatisfatório:

- a) benefícios extras (0,52);
- b) serviços de saúde e assistência social (0,52);
- c) recursos financeiros (0,53).

A insatisfação é refletida principalmente na esfera econômica e política que apresentaram o pior resultado (0,58). Esses aspectos têm ligação, nos termos de Walton (1973), com a compensação justa e adequada, e o resultado coincide com os encontrados por Nascimento *et al.* (2016) ao avaliar a satisfação no trabalho de professores de educação física da rede municipal de São José, Santa Catarina.

A satisfação da QVT considerando-se a natureza do local de trabalho teve maior agrupamento na tendência neutra do nível satisfatório com 11 aspectos (autonomia; condições de trabalho; desenvolvimento pessoal e profissional; disposição física e mental; jornada de trabalho; liberdade de expressão; segurança no emprego; oportunidade de crescimento; tempo de lazer; tempo de repouso; e, variedade da tarefa), seguido da tendência para muito satisfatório, no mesmo nível, com quatro aspectos (autoestima; feedback; relações interpessoais; e, identidade da tarefa).

Considerando-se a natureza da atividade desempenhada, a diferença encontrada está no aspecto condições de trabalho. Nesse nível de análise, o aspecto apresentou classificação mais elevada, ficando situado na classificação satisfatória com tendência para muito satisfatória. Os resultados são muitos similares nos grupos analisados e não existe na literatura estudos que relacionem as variáveis. Com efeito, a comparação fica inviabilizada.

Particularizando a análise para os trabalhadores de organizações privadas, tem-se um quadro muito próximo do geral. Todos os aspectos estão agrupados em satisfatório (n=18) e muito satisfatório (n=2). A tendência neutra foi identificada em nove aspectos, enquanto a tendência para muito satisfatória em seis. A única diferença está na autonomia, alocada um nível acima da média geral. Os aspectos avaliados como muito satisfatórios foram: capacidade de trabalho (0,81) e significância da tarefa (0,80). A autoavaliação da QVT foi de 0,66, satisfatória com tendência neutra.

Quadro distinto foi encontrado nos servidores públicos. O índice de satisfação da QVT dos servidores públicos apresentou 12 aspectos avaliados como satisfatório, seis como insatisfatório e dois como muito satisfatório.

A maior concentração de aspectos ocorreu na tendência neutra do nível satisfatório, mas com agrupamento menor do que o da média e dos trabalhadores do setor privado, com seis aspectos (disposição física e mental; feedback; jornada de trabalho; oportunidade de crescimento; relações interpessoais; e, tempo de lazer). Três aspectos apresentaram um nível abaixo (satisfatório com tendência para muito insatisfatório) e um acima (satisfatório com tendência para muito insatisfatório).

Os aspectos avaliados por servidores públicos como insatisfatórios foram: benefícios extras (0,58); desenvolvimento pessoal e profissional (0,63); liberdade de expressão (0,67); tempo de repouso (0,59); serviços de saúde e assistência social (0,57); e, variedade da tarefa (0,60). Os aspectos avaliados como muito satisfatórios foram: identidade da tarefa (0,75) e segurança no emprego (0,66). A autoavaliação da QVT foi de 0,58. Apesar de pouco menor que a dos trabalhadores das organizações privadas, foi classificada no mesmo patamar (satisfatória com tendência neutra).

Comparando a percepção dos trabalhadores, tem-se a mesma classificação nos segmentos privado e público, mas a avaliação do privado é ligeiramente maior.

Chama a atenção na comparação os seis aspectos avaliados como insatisfatórios pelos servidores públicos. O resultado, inicialmente, não era esperado, mas pode ser explicado. Existe na sociedade brasileira e, principalmente no interior do Estado, um discurso depreciativo dirigido ao servidor público e valorização do privado em detrimento do público (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Para além do discurso, as organizações públicas brasileiras estão inseridas em um contexto permeado de limitações orçamentárias, condições inadequadas para o desenvolvimento do trabalho, recursos materiais e humanos escassos, burocracia, impossibilidade de ascensão profissional e baixo poder aquisitivo do servidor

O discurso converge na prática para políticas de austeridade fiscal voltadas à desidratação da abrangência do Estado (ARRAIS, 2019). Tem-se, assim, um estereótipo negativo e a desqualificação e desvalorização da atividade laboral do servidor público, afetando a sua vida profissional (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Adicionalmente, foram implementadas transformações importantes no setor público nas últimas décadas, em especial, com a Reforma do Estado, de 1995. A reforma produziu condições menos favoráveis geradas pela perda de alguns direitos e benefícios.

Para Di Pietro (2010), o emprego público é constituído por três grupos distintos de servidores:

- a) servidores estatutários, titulares de cargos públicos, submetidos em lei a regulamentos estabelecidos pelas unidades da Federação;
- b) empregados públicos subordinados às normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ocupantes de emprego público;
- c) servidores temporários contratados para exercer funções por prazo determinado.

Os **privilegiados** do serviço público, mencionados frequentemente até em discursos governamentais, com algumas poucas exceções no setor Judiciário e no setor Legislativo, estão desaparecendo depois do começo da década de 1990 (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). A terminalidade da condição de servidores estatutários, apesar de não ser a única, é a principal determinante do desaparecimento.

Não obstante, o emprego público é ainda o sonho de um significativo número de trabalhadores que buscam um emprego estável, seguro e com renda certa no final de cada mês; e, em muitos casos, uma alternativa para a frustração da não inserção profissional no setor privado (ALBRECHT, 2010). Com lógica de funcionamento gerencial voltada ao interesse público, o emprego público ainda está preservado das incertezas do setor privado (PAULA, 2005).

A satisfação com a QVT dos colaboradores administrativos foi maior que a dos técnicos. Nenhum aspecto foi considerado insatisfatório (17 satisfatórios e três muito satisfatórios). O aspecto pior avaliado dentro do nível satisfatório, mas com tendência para neutro/insatisfatório, foi o de recursos financeiros (0,56). Com valor muito próximo apareceu o aspecto de serviços de saúde e de assistência social (0,57).

Os aspectos avaliados como muito satisfatórios foram: capacidade de trabalho (0,81), relações interpessoais (0,76) e significância da tarefa (0,82). A tendência neutra do nível satisfatório agrupou 12 aspectos e a tendência para muito satisfatório quatro. A autoavaliação da QVT foi de 0,74, satisfatória com tendência para muito satisfatória.

Considerando os trabalhadores que exercem funções técnicas, tem-se uma avaliação com 15 aspectos classificados como satisfatórios, três como insatisfatório – serviços de saúde e assistência social (0,46), recursos financeiros (0,50) e benefícios extras (0,45) – e dois como muito satisfatórios – significância da tarefa (0,79) e capacidade de trabalho (0,83).

As classificações prevalentes, dentro da classificação satisfatória, foram tendência neutra com sete aspectos e tendência para neutro/insatisfatório e tendência para muito satisfatório em quatro aspectos. A autoavaliação da QVT (0,65), apesar de satisfatória, apresentou-se num patamar abaixo dos administrativos (tendência neutra).

Resultado semelhante pode ser explicado na constituição da amostra, particularmente dos administrativos. Na composição foram consideradas todas as funções administrativas. Com efeito, a amostra tornou-se bastante diversificada.

Os trabalhadores técnicos, caracterizados principalmente por uma formação pré-universitária e por um trabalho de auxílio aos profissionais de nível superior, provavelmente teriam a percepção mais positiva se a comparação fosse realizada com os estratos inferiores da carreira administrativa e negativa se fosse realizada com os cargos mais elevados dos estratos superiores, mesmo tendo uma forma de trabalho **invisível**, descolada da produção dos conhecimentos tecnocientíficos (TEIXEIRA, 2003).

Na literatura não foram localizados estudos que realizassem a referida comparação. A proximidade do resultado pode ser explicada, também, pela similaridade da escolaridade da amostra e pela predominância de nível superior. Destaque para convergência nos piores e melhores resultados. Como piores, aspectos relacionados com as questões ligadas à remuneração e aos benefícios. Como melhores, a autopercepção do trabalhador e a importância do seu labor.

Em relação à satisfação da QVT, no geral, obteve-se nível satisfatório em todas as esferas. As esferas ambiental e organizacional, biológica e fisiológica, econômica e política e sociológica e relacional apresentaram nível satisfatório com tendência neutra.

Em patamar superior, tendência para muito satisfatório, a esfera psicológica e comportamental. A avaliação da QVT geral (0,65) obteve a classificação satisfatória com tendência neutra, e é ligeiramente inferior à autoavaliação geral da QVT (0,70), que apresentou classificação satisfatória com tendência para muito satisfatória.

A mesma tendência geral foi identificada no setor privado (0,66) e público (0,58). Os trabalhadores do setor privado avaliaram quatro esferas dentro da tendência neutro e uma, a psicológica e comportamental, com tendência para muito satisfatória (0,71). As esferas ambiental e organizacional e econômica e política apresentaram tendência para neutro/insatisfatório na percepção dos trabalhadores do serviço público. As demais esferas apresentam tendência neutra.

Ainda, os resultados apresentam evidências estatísticas de que os colaboradores das organizações privadas avaliadas apresentam maiores médias nos índices de satisfação de QVT por questões ( $Q\mu=0,6195\pm0,1475$ ) e, conseqüentemente, por facetas ( $F\mu=0,66\pm0,08$ ) e domínios ( $D\mu=0,66\pm0,04$ ), que os colaboradores das organizações públicas ( $Q\mu=0,6064\pm0,1491$ ;  $F\mu=0,58\pm0,15$ ;  $D\mu=0,58\pm0,06$ ), com diferenças estatísticas significativas ( $Qp=Fp<0,001$ ;  $DP=0,0018$ ).

Em relação aos trabalhadores administrativos e técnicos, a tendência geral foi identificada nos trabalhadores do setor privado (0,66) e público (0,58). Os resultados situaram-se no mesmo patamar nas esferas biológica e fisiológica e sociológica e relacional. Nas esferas ambiental e organizacional, econômica e política e psicológica e comportamental, os trabalhadores públicos apresentaram resultados num patamar abaixo dos trabalhadores do setor privado.

No que tange à QVT geral, a mesma tendência foi identificada nos trabalhadores administrativos (0,67) e técnicos (0,62). Os colaboradores que realizam atividades administrativas apresentaram maiores médias nos índices de satisfação de QVT por questões ( $Q\mu=0,6236\pm0,1531$ ) e, conseqüentemente, por facetas ( $F\mu=0,67\pm0,08$ ) e domínios ( $D\mu=0,67\pm0,04$ ), que os colaboradores que realizam atividades técnicas ( $Q\mu=0,5861\pm0,1501$ ;  $F\mu=0,62\pm0,10$ ;  $D\mu=0,62\pm0,05$ ), com diferenças estatísticas significativas ( $Qp=0,0001$ ;  $Fp=0,0001$ ;  $DP=0,0009$ ).

## 6 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo avaliar a QVT de colaboradores de organizações localizadas na Região dos Campos Gerais, Paraná. A amostra foi constituída por 164 trabalhadores das áreas administrativa e técnica pertencentes à rede de contatos do pesquisador.

Constatou-se uma QVT geral de 0,65 (0,66 nos trabalhadores do setor privado; 0,58 nos do público; 0,62 nos da área técnica; 0,67 nos da área administrativa). Os aspectos com pior avaliação na amostra foram: benefícios extras, recursos financeiros e serviços de saúde e de assistência social. A capacidade de trabalho foi o aspecto mais bem avaliado em todos os grupos. Os grupos apresentaram níveis satisfatórios de QVT, sendo a percepção um pouco superior nos trabalhadores do setor privado e nos que exercem atividades administrativas. No geral, tem-se, em média, trabalhadores com autopercepção elevada, atuando em um ambiente laboral satisfatório e insatisfeitos com sua remuneração e com seus benefícios.

As principais limitações do estudo são o corte transversal, o reduzido número de trabalhadores do setor público, a delimitação espacial em uma região com IDHM entre alto e médio e a falta de trabalhos similares para a comparação dos resultados. Outra limitação importante foi a desconsideração da pandemia da Covid-19 como variável interveniente.

A sugestão mais importante de trabalhos futuros é metodológica, a realização de estudos transversais e com amostras maiores.



## REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para concurseiros**: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/94464/276936.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 set. 2021.
- ALVES, M. G. de M. et al. Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 164-171, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/55vCVJNvKpJcsGNjhpq5W4r/?lang=pt&format=pdf>. Acesso: 18 out. 2021.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J. A “revisão de literatura” em teses e dissertações: meus tipos inesquecíveis – o retorno. In: BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. (org.). **A bússola do escrever**: desafios e estratégias na orientação de teses e dissertações. São Paulo: Cortez, 2002. p. 25-44.
- ARRAIS, T. A. Desigualdade de renda, emprego público e transferências de renda no Brasil contemporâneo. **Mercator**, Fortaleza, v. 18, e18008, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mercator/a/Z9RVrkWF3H98Xc4hszckdfk/?lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2021.
- ARRIGHI, G.; SILVER, B; J. **Caos e governabilidade no moderno sistema mundial**. Rio de Janeiro: UFRJ; Contraponto, 2001.
- ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DOS CAMPOS GERAIS. **Municípios**. Disponível em: <https://amcg.com.br/municipios>. Acesso em: 10 set. 2021.
- ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. **Retratamos o desenvolvimento humano sustentável e as desigualdades no Brasil, combinando dados de qualidade com formas amigáveis de visualização**. 2020. Disponível em: <http://www.idhm.org.br/>. Acesso em: 10 set. 2021.
- AZEVEDO, B. del S.; NERY, A. A.; CARDOSO, J. P. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. **Texto & Contexto**: Enfermagem, Florianópolis, v. 26, n. 1, e3940015, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/JzmFMJqV9QRsJwD3nkvG9KH/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

BARBOSA, M. L. *et al.* Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência & Saúde Coletiva**, Manguinhos, v. 23, n. 4, p. 1293-1302, abr. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018234.09292016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/t5zgb7S369cKFgPM4x6qDMh/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

BORGES, L. de O.; BARROS, S. C.; MAGALHÃES, N. S. Quality of working life: conceptions in Brazilian federal universities. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, e190096, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037E190096>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/dvtxtvFrhnFsDnpf36dCTDq/?lang=en>. Acesso em: 19 jul. 2021.

CAMARGO, S. F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 4, p. 1467-1476, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/7dYmpff6ZPP9wtxW7gKT8Qc/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

CAMPOS, M. I. de; RUEDA, F. J. M. Effects of organizational values on quality of work life. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 27, n. 67, p. 65-75, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-43272767201708>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/y5kWHv63XhX7czSfpVLzMWn/?lang=en>. Acesso em: 19 jul. 2021.

CARNEIRO, M. de F. C.; ALVES, V. P.; SILVA, H. S. da. Aposentadoria e planejamento para vida pós-trabalho: um estudo com servidores de um Instituto Federal de Educação. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, e200235, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200235>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbqg/a/tPck3wKyhCP3dXtcZQmMHNJ/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

CARVALHO, V. R. de. Qualidade vida no trabalho. *In*: OLIVEIRA, O. J. (org.). **Gestão da qualidade**: tópicos avançados. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004. p. 159-167.

CASTRO, C. de M. **A prática da pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

CHEREMETA, M. *et al.* Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 1, p. 1-15, jan./jul. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582011000100001>. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/758>. Acesso em: 15 out. 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole; 2014.

COELHO, É. A.; BARTOLOMEU, T. A. Determinants of satisfaction and turnover of staff in hotel enterprises. **Gestão e Produção**, São Carlos, v. 26, n. 3, e3142, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-530X3242-19>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/GfNvHv6TqvjwHq4PbTFshqK/?lang=en>. Acesso em: 19 jul. 2021.

COELHO, E. *et al.* Autoeficácia e qualidade de vida no trabalho: um estudo com policiais militares. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 32, n. esp., e32ne220, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-3772e32ne220>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/LTyjDD9zrbnbRbwG3mb7bJb/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

COHEN, S.; KAMARCK, T.; MERMELSTEIN, R. A global measure of perceived stress. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 24, n. 4, p. 385-396, 1983. Disponível em: <https://webs.wofford.edu/steinmetzkr/teaching/Psy150/Lecture%20PDFs/PSS.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE BUSINESS**, Rio de Janeiro, n.7, p. 32-34, nov. 2003. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2021.

COUTINHO, B. G. *et al.* Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 561-573, maio/ago. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00061>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/CwMYtWNSjRqFxyVtkT7bWng/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

DAVID, L. M. L.; BRUNO-FARIA, M. DE F. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 42, n. 4, p. 431-442, 2007. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V4204431.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DIAS, A. C. B.; CHAVEIRO, N.; PORTO, C. C. Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Manguinhos, v. 23, n. 9, p. 3021-3030, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018239.15672016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/3QX4dxkYWqf3L8wz387KLzt/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

EL-AOUAR, W. A.; VASCONCELOS, C. R. M. de; VEIGA NETO, A. R. Quality of working life and music in the manufacturing workplace. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 23, n. 79, p. 656-674, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-9230712>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/4kFBCS3Ypsq8fMN9d9VGNKj/?lang=en>. Acesso em: 19 jul. 2021.

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

FERREIRA, C. L.; PILATTI, L. A. Jornada de trabalho e qualidade de vida do trabalhador: transformações na quantidade e qualidade do trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 4, n. 2, p. 12-24, jul./dez. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582012000200002>. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1268>. Acesso em: 12 set. 2021.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Arqueología del Conocimiento**, Bogotá, v. 11, n. 2, p. 28-35, 2015. DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.3552>. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/3552>. Acesso em: 15 out. 2021.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3. ed. Brasília: Paralelo 15, 2016.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L. TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 25 n. 3, p. 319-327, set. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/?lang=pt>. Acesso em: 15 ago. 2021.

FLECK, M. P. de A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 198-205, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101999000200012>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/fDYbfkDmpMdT9LtHxP6bqzb/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 11 out. 2021.

FLECK, M. P. de A. *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 178-183, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102000000200012>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/JVdm5QNj4xHsRzMFbF7trN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 out. 2021.

HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. Employee reactions to job characteristics. **Journal of Applied Psychology**, v. 55, n. 3, p. 259-286, 1971. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0031152>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1971-29858-001>. Acesso em: 15 out. 2021.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, Washington, DC, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0076546>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001>. Acesso em: 15 out. 2021.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. **Technical Report n. 4**. New Haven, Connecticut: Yale University, 1974. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED099580>. Acesso em: 15 out. 2021.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. Minnesota: West Publishing Co., 1975.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. 10th. ed. Stanford: Cengage Learning, 2013.

IANAGUIVARA, C. M. G. dos A. **Confiança do empregado na organização: revalidação de instrumento de medida**. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006. Disponível em: <http://www.pgpsi.ip.ufu.br/node/107>. Acesso em: 18 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estimativas da população residente no Brasil e unidades da federação com data de referência em 1º de julho de 2021**. 2021. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas\\_de\\_Populacao/Estimativas\\_2021/estimativa\\_dou\\_2021.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2021/estimativa_dou_2021.pdf). Acesso em: 10 set. 2021.

KLEIN, L. L. *et al.* Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd: Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 23, n. esp., p. 317-344, dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/ccvV7skF5Xq4PqNdgp5zxsr/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

LACAZ, F. A. de C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/?lang=pt>. Acesso em: 15 ago. 2021.

LEMOS, C. A. F. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de Educação Física do magistério público estadual/RS**. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/89948>. Acesso em: 18 out. 2021.

LIMA, G. K. M. de; GOMES, L. M. X.; BARBOSA, T. L. de A. Qualidade de vida no trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 126, p. 774-789, jul./set. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202012614>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/M76C5zvrQZ8xxshvZ3f6rmp/?lang=pt#>. Acesso em: 19 jul. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIPPITT, G. L. Quality of work life: organization renewal in action. **Training and Development Journal**, [s. l.], v. 32, n. 7, p. 4-10, July 1978. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ186388>. Acesso em: 12 ago. 2021.

MARÔCO, J. **Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações**. 2. ed. Pêro Pinheiro: Report Number, 2014.

MEDEIROS, L. F. R. de; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, v. 8, n. 9, p. 9-34, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359565902.29-arquivo.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

MENESES, P. P. M.; ABBAD, G. da S. Construção e validação de um instrumento para avaliar autoeficácia em situações de treinamento, desenvolvimento e educação de pessoas. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 141-150, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722010000100015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/tvDMr5xFL9pVrW8RwrSp4GC/>. Acesso em: 18 out. 2021.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, Nova York, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983. DOI: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7). Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10259588/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

NASCIMENTO, D. D. G. do; QUEVEDO, M. P.; OLIVEIRA, M. A. de C. O prazer no trabalho no Núcleo de Apoio à Saúde da Família: uma análise dejouriana. **Texto & Contexto: Enfermagem**, Florianópolis, v. 26, n. 1, e6380015, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072017006380015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/P54qPWk4nxwPFPhfvfWdNtG/?lang=pt>. Acesso em: 20 ago. 2021.

NASCIMENTO, R. K. do *et al.* Job satisfaction among physical education teachers from the municipal network of São José-SC. **Journal of Physical Education**, Maringá, v. 27, e2740, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jpe/a/9qZ3XZCqBy9tzbsJkXRYHpg/?lang=en>. Acesso em: 19 jul. 2021.

OLIVEIRA, A. DE F.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 129-140, 2004. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V3902129.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

PACHECO, V. A.; FERREIRA, M. C. Mal-estar e bem-estar no trabalho: representações de trabalhadores de empresa pública brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 36, e3651, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772E3651>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JY5YGXPLxtKcJFFcfNd4vG/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

PACKER, A. L. Os periódicos brasileiros e a comunicação da pesquisa nacional. **Revista USP**, São Paulo, n. 89, p. 26-61, 2011. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i89p26-61>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/13868>. Acesso em: 15 out. 2021.

PAGE, M. J. *et al.* The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **The BMJ**, London, v. 372, n. 71, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>. Disponível em: <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71>. Acesso em: 25 ago. 2021.

PAULA, A. P. P. de. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **RAE: Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 36-52, mar. 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902005000100005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HqKqvKNRxxhMmCyxK7jbJz8g/?lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2021.

PEDROSO, B. *et al.* Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Pública**, Bogotá, v. 16, n. 6, p. 885-896, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v16n6.30224>. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/rsap/2014.v16n6/885-896/pt/>. Acesso em: 27 ago. 2021.

PEDROSO, B. *et al.* Potencial motivador do trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham. **Revista Produção Online**, Florianópolis, v. 10, n.3, p. 670-697, 2010. DOI: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v10i3.533>. Disponível em: <https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/533>. Acesso: 15 out. 2021.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Guia de avaliação da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

PILATTI, L. A. [Entrevista]. [Entrevista cedida a] Camila Lopes Ferreira. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 5, n. 2, p. 67-70, abr./jun. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582013000200008>. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1596>. Acesso em: 4 ago. 2021.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: VILARTA, R. *et al.* (org.). **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: IPES Editorial, 2007. p. 41-50. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/fe/qvaf/qualidade-de-vida-e-novas-tecnologias>. Acesso em: 12 set. 2021.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 36, n. 131, p. 493-513, jun. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302015124201>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/7BcbWwcjsvBHWfFvnNH7Ymx/?lang=pt>. Acesso em: 11 mar. 2021.

RIBEIRO, C. V. dos S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/?lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2021.

RIBEIRO, D. V. *et al.* University management: the lean production allied to the program quality of life at work. **Gestão e Produção**, São Carlos, v. 26, n. 4, e2259, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-530X2259-19>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/45vv6tPPpNRqjTJtmhC5vTS/?lang=en>. Acesso em: 19 jul. 2021.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

RUEDA, F. J. M. **Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QWL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SALK, J. **The survival of the Wisest**. New York: Harper & Row, Publishers, 1973.

SANCHEZ, H. M. *et al.* Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, Manguinhos, v. 24, n. 11, p. 4111-4123, nov. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/y67sbpNhVfFF4BmWLFf4ZHt/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.



SANTOS, C. B. dos *et al.* Qualidade de vida: interpretação da sintaxe do SPSS para análise de dados do WHOQOL-100. **Revista de Salud Pública**, Bogotá, v. 11, n. 5, p. 836-841, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/rsap/2009.v11n5/836-841/pt/>. Acesso em: 8 set. 2021.

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 de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 1, p. 54-60, fev. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/JSYJM4QTZRV5tNcXtG7KNLN/?lang=pt>. Acesso em: 15 ago. 2021.

SCOPUS PREVIEW. **Walton, Richard E.** Disponível em: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=7202400652>. Acesso em: 14 out. 2021.

SENNA, A. Eu sou parte de uma equipe. Então,... **Pensador**. Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/NjA0Mjc0/>. Acesso em: 11 out. 2021.

SILVA, C. A. da; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 29, n. 3, p. 331-339, set. 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/sQvTWxmcm68d88XjWg8yxMH/?lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2021.

SILVA, U. L. da; OLIVEIRA, Á. de F. Qualidade de vida e valores nas organizações: impactos na confiança do empregado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 37, n. 1, p. 7-17, jan./mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000012015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/My8CnzbRSFjwGrqrmKtCN6S/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. das G. T. das. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/n7tx9PkTXQGR5mXy38NG8fB/>. Acesso em: 18 out. 2021.

TEIXEIRA, G. S. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional da enfermagem em unidade de pronto atendimento. **Texto & Contexto: Enfermagem**, Florianópolis, v. 28, e20180298, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0298>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/6TxMDpzqW3Zd4VS7pKJzH8K/?lang=pt>. Acesso em: 19 jul. 2021.

TEIXEIRA, M. de O. Sobre o trabalho técnico em laboratórios de P&D em saúde: apontamentos para a educação profissional. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 289-314, set. 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462003000200007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/n63z6KbycqJj9kqWRBCp5HB/?lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2021.

TIMOSSI, L. da S. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Journal of Physical Education**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009. DOI: <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780>. Acesso em: 7 ago. 2021.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 5, n. 1, p. 165-193, abr. 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000100010>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/Zgsd6tJJ8TFNSwHjhjCtPjr/?lang=pt>. Acesso em: 15 ago. 2021.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2021.

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**. Cambridge, v. 52, n. 3, p. 12-16, 1974.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: [https://www.academia.edu/2085254/Quality\\_of\\_working\\_life\\_what\\_is\\_it](https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it). Acesso em: 18 out. 2021.

WERTHER JR., W. B.; DAVIS, K. **Human Resources and Personnel Management**. New York: McGraw-Hill, 1981.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, London, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872677903200202>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872677903200202>. Acesso em: 8 ago. 2021.

## **APÊNDICE A – Correlação entre as variáveis independentes e dependentes**

As Tabelas 17 a 51 apresentam os resultados da correlação entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes deste estudo.

**Tabela 17 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral da amostra**

		F1	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	GERAL
F1	Pearson Correlation	1	,629*	,643*	,660*	,714*	,751*	,813*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF1	Pearson Correlation	,629**	1	,721*	,616*	,691*	,661*	,843*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF2	Pearson Correlation	,643*	,721*	1	,689*	,666*	,674*	,857*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF3	Pearson Correlation	,660*	,616*	,689*	1	,718*	,732*	,864*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF4	Pearson Correlation	,714*	,691*	,666*	,718*	1	,741*	,881*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
ESF5	Pearson Correlation	,751*	,661*	,674*	,732*	,741*	1	,887*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	164	164	164	164	164	164	164
Geral	Pearson Correlation	,813*	,843*	,857*	,864*	,881*	,887*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	164	164	164	164	164	164	164

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 18 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica da amostra**

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,719**	,592**	,766**	,625**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	136	137
A1	Pearson Correlation	,719**	1	,452**	,291**	,439**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	137	137	137	136	137
A2	Pearson Correlation	,592**	,452**	1	,210*	,222**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,014	,009
	N	137	137	137	136	137
A3	Pearson Correlation	,766**	,291**	,210*	1	,196*
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,014		,022
	N	136	136	136	136	136
A4	Pearson Correlation	,625**	,439**	,222**	,196*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,009	,022	
	N	137	137	137	136	137

**Fonte: Autoria própria.**

**Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\*Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**

**Tabela 19 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental da amostra**

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,665*	,647*	,752*	,787*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
B1	Pearson Correlation	,665*	1	,445*	,383*	,247*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	164	164	164	164	164
B2	Pearson Correlation	,647*	,445*	1	,314*	,258*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,001
	N	164	164	164	164	164
B3	Pearson Correlation	,752*	,383*	,314*	1	,495*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	164	164	164	164	164
B4	Pearson Correlation	,787*	,247*	,258*	,495*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	
	N	164	164	164	164	164

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 20 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional da amostra**

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,817*	,505*	,779*	,681*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
C1	Pearson Correlation	,817*	1	,235*	,628*	,317*
	Sig, (2-tailed)	,000		,002	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
C2	Pearson Correlation	,505*	,235*	1	,212*	,239*
	Sig, (2-tailed)	,000	,002		,006	,002
	N	164	164	164	164	164
C3	Pearson Correlation	,779*	,628*	,212*	1	,297*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,006		,000
	N	164	164	164	164	164
C4	Pearson Correlation	,681*	,317*	,239*	,297*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	
	N	164	164	164	164	164

**Fonte: Autoria própria.**

**Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**

**Tabela 21 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política da amostra**

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,790**	,838**	,610**	,490**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
D1	Pearson Correlation	,790**	1	,566**	,284**	,205**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,008
	N	164	164	164	164	164
D2	Pearson Correlation	,838**	,566**	1	,368**	,197*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,011
	N	164	164	164	164	164
D3	Pearson Correlation	,610**	,284**	,368**	1	,177*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,024
	N	164	164	164	164	164
D4	Pearson Correlation	,490**	,205**	,197*	,177*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,011	,024	
	N	164	164	164	164	164

**Fonte: Autoria própria.**

**Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**



**Tabela 22 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional da amostra**

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,811 <sup>*</sup>	,911 <sup>*</sup>	,829 <sup>*</sup>	,639 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
E1	Pearson Correlation	,811 <sup>*</sup>	1	,744 <sup>*</sup>	,445 <sup>*</sup>	,353 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	164	164	164	164	164
E2	Pearson Correlation	,911 <sup>*</sup>	,744 <sup>*</sup>	1	,699 <sup>*</sup>	,397 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	164	164	164	164	164
E3	Pearson Correlation	,829 <sup>*</sup>	,445 <sup>*</sup>	,699 <sup>*</sup>	1	,483 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	164	164	164	164	164
E4	Pearson Correlation	,639 <sup>*</sup>	,353 <sup>*</sup>	,397 <sup>*</sup>	,483 <sup>*</sup>	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	164	164	164	164	164

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 23 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho da amostra**

		F1	F1,1	F1,2
F1	Pearson Correlation	1	,931 <sup>*</sup>	,935 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)		,000	,000
	N	164	164	164
F1,1	Pearson Correlation	,931 <sup>*</sup>	1	,740 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000		,000
	N	164	164	164
F1,2	Pearson Correlation	,935 <sup>*</sup>	,740 <sup>*</sup>	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	
	N	164	164	164

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 24 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições públicas**

		Geral	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
Geral	Pearson Correlation	1	,737**	,895**	,829**	,915**	,825**	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF1	Pearson Correlation	,737**	1	,741**	,423*	,539**	,431*	,356
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,028	,004	,025	,068
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF2	Pearson Correlation	,895**	,741**	1	,675**	,808**	,592**	,389*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,045
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF3	Pearson Correlation	,829**	,423*	,675**	1	,736**	,647**	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000		,000	,000	,007
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF4	Pearson Correlation	,915**	,539**	,808**	,736**	1	,766**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
ESF5	Pearson Correlation	,825**	,431*	,592**	,647**	,766**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,001	,000	,000		,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
F1	Pearson Correlation	,668**	,356	,389*	,504**	,647**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,068	,045	,007	,000	,000	
	N	27	27	27	27	27	27	27

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 25 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,821**	,702**	,505**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,000
	N	27	27	27	27	27
A1	Pearson Correlation	,821**	1	,715**	,023	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,908	,000
	N	27	27	27	27	27
A2	Pearson Correlation	,702**	,715**	1	-,049	,402*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,810	,038
	N	27	27	27	27	27
A3	Pearson Correlation	,505**	,023	-,049	1	,271
	Sig. (2-tailed)	,007	,908	,810		,172
	N	27	27	27	27	27
A4	Pearson Correlation	,797**	,652**	,402*	,271	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,038	,172	
	N	27	27	27	27	27

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 26 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,744**	,620**	,807**	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000
	N	27	27	27	27	27
B1	Pearson Correlation	,744**	1	,427*	,633**	,262
	Sig. (2-tailed)	,000		,026	,000	,188
	N	27	27	27	27	27
B2	Pearson Correlation	,620**	,427*	1	,344	,191
	Sig. (2-tailed)	,001	,026		,079	,341
	N	27	27	27	27	27
B3	Pearson Correlation	,807**	,633**	,344	1	,463*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,079		,015
	N	27	27	27	27	27
B4	Pearson Correlation	,743**	,262	,191	,463*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,188	,341	,015	
	N	27	27	27	27	27

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 27 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,749**	,275	,737**	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000	,165	,000	,000
	N	27	27	27	27	27
C1	Pearson Correlation	,749**	1	-,030	,551**	,298
	Sig. (2-tailed)	,000		,882	,003	,132
	N	27	27	27	27	27
C2	Pearson Correlation	,275	-,030	1	-,091	,197
	Sig. (2-tailed)	,165	,882		,653	,323
	N	27	27	27	27	27
C3	Pearson Correlation	,737**	,551**	-,091	1	,391*
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,653		,044
	N	27	27	27	27	27
C4	Pearson Correlation	,779**	,298	,197	,391*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,132	,323	,044	
	N	27	27	27	27	27

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 28 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,718**	,778**	,505**	,515**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,006
	N	27	27	27	27	27
D1	Pearson Correlation	,718**	1	,385*	,142	,225
	Sig. (2-tailed)	,000		,047	,480	,258
	N	27	27	27	27	27
D2	Pearson Correlation	,778**	,385*	1	,248	,199
	Sig. (2-tailed)	,000	,047		,211	,319
	N	27	27	27	27	27
D3	Pearson Correlation	,505**	,142	,248	1	,000
	Sig. (2-tailed)	,007	,480	,211		1,000
	N	27	27	27	27	27
D4	Pearson Correlation	,515**	,225	,199	,000	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,258	,319	1,000	
	N	27	27	27	27	27

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 29 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,729**	,825**	,776**	,611**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001
	N	27	27	27	27	27
E1	Pearson Correlation	,729**	1	,675**	,217	,195
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,277	,329
	N	27	27	27	27	27
E2	Pearson Correlation	,825**	,675**	1	,457*	,172
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,016	,390
	N	27	27	27	27	27
E3	Pearson Correlation	,776**	,217	,457*	1	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,277	,016		,000
	N	27	27	27	27	27
E4	Pearson Correlation	,611**	,195	,172	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,329	,390	,000	
	N	27	27	27	27	27

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 30 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que pertencentes a instituições públicas**

		F1	F1.1	F1.2
F1	Pearson Correlation	1	,918*	,873*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	27	27	27
F1.1	Pearson Correlation	,918*	1	,608*
	Sig. (2-tailed)	,000		,001
	N	27	27	27
F1.2	Pearson Correlation	,873*	,608*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	
	N	27	27	27

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 31 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

		GERAL	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
Geral	Pearson Correlation	1	,864*	,855*	,865*	,871*	,891*	,834*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF1	Pearson Correlation	,864*	1	,714*	,649*	,712*	,700*	,684*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF2	Pearson Correlation	,855*	,714*	1	,690*	,639*	,697*	,706*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF3	Pearson Correlation	,865*	,649*	,690*	1	,704*	,734*	,676*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF4	Pearson Correlation	,871*	,712*	,639*	,704*	1	,723*	,716*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
ESF5	Pearson Correlation	,891*	,700*	,697*	,734*	,723*	1	,739*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	137	137	137	137	137	137	137
F1	Pearson Correlation	,834*	,684*	,706*	,676*	,716*	,739*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	137	137	137	137	137	137	137

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).



**Tabela 32 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,719**	,592**	,766**	,625**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	136	137
A1	Pearson Correlation	,719**	1	,452**	,291**	,439**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	137	137	137	136	137
A2	Pearson Correlation	,592**	,452**	1	,210*	,222**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,014	,009
	N	137	137	137	136	137
A3	Pearson Correlation	,766**	,291**	,210*	1	,196*
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,014		,022
	N	136	136	136	136	136
A4	Pearson Correlation	,625**	,439**	,222**	,196*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,009	,022	
	N	137	137	137	136	137

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 33 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,651 <sup>*</sup>	,657 <sup>*</sup>	,738 <sup>*</sup>	,797 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
B1	Pearson Correlation	,651 <sup>*</sup>	1	,451 <sup>*</sup>	,322 <sup>*</sup>	,255 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,003
	N	137	137	137	137	137
B2	Pearson Correlation	,657 <sup>*</sup>	,451 <sup>*</sup>	1	,306 <sup>*</sup>	,279 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,001
	N	137	137	137	137	137
B3	Pearson Correlation	,738 <sup>*</sup>	,322 <sup>*</sup>	,306 <sup>*</sup>	1	,503 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	137	137	137	137	137
B4	Pearson Correlation	,797 <sup>*</sup>	,255 <sup>*</sup>	,279 <sup>*</sup>	,503 <sup>*</sup>	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,003	,001	,000	
	N	137	137	137	137	137

**Fonte: Autoria própria.**

**Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**

**Tabela 34 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,823*	,572*	,775*	,658*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
C1	Pearson Correlation	,823*	1	,305*	,620*	,312*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
C2	Pearson Correlation	,572*	,305*	1	,288*	,256*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,001	,003
	N	137	137	137	137	137
C3	Pearson Correlation	,775*	,620*	,288*	1	,261*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,001		,002
	N	137	137	137	137	137
C4	Pearson Correlation	,658*	,312*	,256*	,261*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,003	,002	
	N	137	137	137	137	137

**Fonte: Autoria própria.**

**Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**

**Tabela 35 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,796*	,846*	,628*	,532*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
D1	Pearson Correlation	,796*	1	,585*	,302*	,227*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,008
	N	137	137	137	137	137
D2	Pearson Correlation	,846*	,585*	1	,386*	,264*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,002
	N	137	137	137	137	137
D3	Pearson Correlation	,628*	,302*	,386*	1	,228*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,007
	N	137	137	137	137	137
D4	Pearson Correlation	,532*	,227*	,264*	,228*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,008	,002	,007	
	N	137	137	137	137	137

**Fonte: Autoria própria.**

**Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**

**Tabela 36 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,806*	,910*	,826*	,661*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
E1	Pearson Correlation	,806*	1	,729*	,439*	,378*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	137	137	137	137	137
E2	Pearson Correlation	,910*	,729*	1	,706*	,425*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	137	137	137	137	137
E3	Pearson Correlation	,826*	,439*	,706*	1	,475*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	137	137	137	137	137
E4	Pearson Correlation	,661*	,378*	,425*	,475*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	137	137	137	137	137

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 37 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados pertencentes a instituições privadas**

		F1	F1,1	F1,2
F1	Pearson Correlation	1	,934*	,946*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000
	N	137	137	137
F1,1	Pearson Correlation	,934*	1	,768*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000
	N	137	137	137
F1,2	Pearson Correlation	,946*	,768*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	
	N	137	137	137

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 38 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados que exercem atividade administrativas**

		GERAL	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
Geral	Pearson Correlation	1	,815*	,831*	,827*	,895*	,875*	,795*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF1	Pearson Correlation	,815*	1	,637*	,542*	,690*	,598*	,638*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF2	Pearson Correlation	,831*	,637*	1	,629*	,656*	,641*	,625*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF3	Pearson Correlation	,827*	,542*	,629*	1	,667*	,702*	,599*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF4	Pearson Correlation	,895*	,690*	,656*	,667*	1	,766*	,709*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
ESF5	Pearson Correlation	,875*	,598*	,641*	,702*	,766*	1	,681*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
F1	Pearson Correlation	,795*	,638*	,625*	,599*	,709*	,681*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 39 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,701**	,634**	,725**	,631**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
A1	Pearson Correlation	,701**	1	,509**	,187	,496**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,079	,000
	N	89	89	89	89	89
A2	Pearson Correlation	,634**	,509**	1	,208*	,279**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,050	,008
	N	89	89	89	89	89
A3	Pearson Correlation	,725**	,187	,208*	1	,135
	Sig, (2-tailed)	,000	,079	,050		,207
	N	89	89	89	89	89
A4	Pearson Correlation	,631**	,496**	,279**	,135	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,008	,207	
	N	89	89	89	89	89

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 40 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,692**	,593**	,742**	,808**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
B1	Pearson Correlation	,692**	1	,390**	,397**	,333**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89
B2	Pearson Correlation	,593**	,390**	1	,269*	,248*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,011	,019
	N	89	89	89	89	89
B3	Pearson Correlation	,742**	,397**	,269*	1	,470**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,011		,000
	N	89	89	89	89	89
B4	Pearson Correlation	,808**	,333**	,248*	,470**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,019	,000	
	N	89	89	89	89	89

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).



**Tabela 41 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,818**	,570**	,718**	,674**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
C1	Pearson Correlation	,818**	1	,312**	,581**	,312**
	Sig, (2-tailed)	,000		,003	,000	,003
	N	89	89	89	89	89
C2	Pearson Correlation	,570**	,312**	1	,228*	,279**
	Sig, (2-tailed)	,000	,003		,032	,008
	N	89	89	89	89	89
C3	Pearson Correlation	,718**	,581**	,228*	1	,199
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,032		,061
	N	89	89	89	89	89
C4	Pearson Correlation	,674**	,312**	,279**	,199	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,003	,008	,061	
	N	89	89	89	89	89

**Fonte: Autoria própria.**

**Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**

**Tabela 42 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,816**	,825**	,605**	,577**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
D1	Pearson Correlation	,816**	1	,598**	,278**	,332**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,008	,001
	N	89	89	89	89	89
D2	Pearson Correlation	,825**	,598**	1	,306**	,244*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,004	,021
	N	89	89	89	89	89
D3	Pearson Correlation	,605**	,278**	,306**	1	,312**
	Sig, (2-tailed)	,000	,008	,004		,003
	N	89	89	89	89	89
D4	Pearson Correlation	,577**	,332**	,244*	,312**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,021	,003	
	N	89	89	89	89	89

Fonte: Autoria própria.

Nota: \*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 43 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,757 <sup>*</sup>	,891 <sup>*</sup>	,824 <sup>*</sup>	,682 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
E1	Pearson Correlation	,757 <sup>*</sup>	1	,659 <sup>*</sup>	,377 <sup>*</sup>	,345 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89
E2	Pearson Correlation	,891 <sup>*</sup>	,659 <sup>*</sup>	1	,673 <sup>*</sup>	,429 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89	89
E3	Pearson Correlation	,824 <sup>*</sup>	,377 <sup>*</sup>	,673 <sup>*</sup>	1	,510 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89	89
E4	Pearson Correlation	,682 <sup>*</sup>	,345 <sup>*</sup>	,429 <sup>*</sup>	,510 <sup>*</sup>	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 44 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que exercem atividades administrativas**

		F1	F1,1	F1,2
F1	Pearson Correlation	1	,900 <sup>*</sup>	,934 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)		,000	,000
	N	89	89	89
F1,1	Pearson Correlation	,900 <sup>*</sup>	1	,685 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000		,000
	N	89	89	89
F1,2	Pearson Correlation	,934 <sup>*</sup>	,685 <sup>*</sup>	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	
	N	89	89	89

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 45 – Correlações dos aspectos e da autoavaliação com a qualidade de vida no trabalho geral dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

		GERAL	ESF1	ESF2	ESF3	ESF4	ESF5	F1
Geral	Pearson Correlation	1	,872*	,878*	,893*	,868*	,891*	,818*
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF1	Pearson Correlation	,872*	1	,799*	,679*	,693*	,716*	,619*
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF2	Pearson Correlation	,878*	,799*	1	,734*	,675*	,695*	,652*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF3	Pearson Correlation	,893*	,679*	,734*	1	,773*	,749*	,696*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF4	Pearson Correlation	,868*	,693*	,675*	,773*	1	,705*	,711*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
ESF5	Pearson Correlation	,891*	,716*	,695*	,749*	,705*	1	,791*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
F1	Pearson Correlation	,818*	,619*	,652*	,696*	,711*	,791*	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 46 – Correlações entre as questões e a esfera biológica e fisiológica dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

		ESF1	A1	A2	A3	A4
ESF1	Pearson Correlation	1	,767**	,589**	,735**	,685**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	74	75
A1	Pearson Correlation	,767**	1	,542**	,274*	,486**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,018	,000
	N	75	75	75	74	75
A2	Pearson Correlation	,589**	,542**	1	,122	,219
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,300	,059
	N	75	75	75	74	75
A3	Pearson Correlation	,735**	,274*	,122	1	,311**
	Sig, (2-tailed)	,000	,018	,300		,007
	N	74	74	74	74	74
A4	Pearson Correlation	,685**	,486**	,219	,311**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,059	,007	
	N	75	75	75	74	75

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 47 – Correlações entre as questões e a esfera psicológica e comportamental dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

		ESF2	B1	B2	B3	B4
ESF2	Pearson Correlation	1	,649**	,688**	,762**	,762**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
B1	Pearson Correlation	,649**	1	,497**	,373**	,174
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,001	,135
	N	75	75	75	75	75
B2	Pearson Correlation	,688**	,497**	1	,351**	,251*
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,002	,030
	N	75	75	75	75	75
B3	Pearson Correlation	,762**	,373**	,351**	1	,518**
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,002		,000
	N	75	75	75	75	75
B4	Pearson Correlation	,762**	,174	,251*	,518**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,135	,030	,000	
	N	75	75	75	75	75

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 48 – Correlações entre as questões e a esfera sociológica e relacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

		ESF3	C1	C2	C3	C4
ESF3	Pearson Correlation	1	,811 <sup>*</sup>	,452 <sup>*</sup>	,823 <sup>*</sup>	,701 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
C1	Pearson Correlation	,811 <sup>*</sup>	1	,168	,651 <sup>*</sup>	,328 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000		,149	,000	,004
	N	75	75	75	75	75
C2	Pearson Correlation	,452 <sup>*</sup>	,168	1	,205	,200
	Sig, (2-tailed)	,000	,149		,078	,086
	N	75	75	75	75	75
C3	Pearson Correlation	,823 <sup>*</sup>	,651 <sup>*</sup>	,205	1	,397 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,078		,000
	N	75	75	75	75	75
C4	Pearson Correlation	,701 <sup>*</sup>	,328 <sup>*</sup>	,200	,397 <sup>*</sup>	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,004	,086	,000	
	N	75	75	75	75	75

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 49 – Correlações entre as questões e a esfera econômica e política dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

		ESF4	D1	D2	D3	D4
ESF4	Pearson Correlation	1	,753**	,838**	,591**	,393**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
D1	Pearson Correlation	,753**	1	,508**	,261*	,062
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,023	,599
	N	75	75	75	75	75
D2	Pearson Correlation	,838**	,508**	1	,399**	,130
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,265
	N	75	75	75	75	75
D3	Pearson Correlation	,591**	,261*	,399**	1	,014
	Sig, (2-tailed)	,000	,023	,000		,907
	N	75	75	75	75	75
D4	Pearson Correlation	,393**	,062	,130	,014	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,599	,265	,907	
	N	75	75	75	75	75

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed); \*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).



**Tabela 50 – Correlações entre as questões e a esfera ambiental e organizacional dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

		ESF5	E1	E2	E3	E4
ESF5	Pearson Correlation	1	,843 <sup>*</sup>	,919 <sup>*</sup>	,828 <sup>*</sup>	,616 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
E1	Pearson Correlation	,843 <sup>*</sup>	1	,788 <sup>*</sup>	,481 <sup>*</sup>	,375 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,001
	N	75	75	75	75	75
E2	Pearson Correlation	,919 <sup>*</sup>	,788 <sup>*</sup>	1	,705 <sup>*</sup>	,373 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,001
	N	75	75	75	75	75
E3	Pearson Correlation	,828 <sup>*</sup>	,481 <sup>*</sup>	,705 <sup>*</sup>	1	,462 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75
E4	Pearson Correlation	,616 <sup>*</sup>	,375 <sup>*</sup>	,373 <sup>*</sup>	,462 <sup>*</sup>	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	
	N	75	75	75	75	75

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

**Tabela 51 – Correlações entre as questões que avaliam e ponderam a autoavaliação de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores avaliados que exercem atividades técnicas**

		F1	F1,1	F1,2
F1	Pearson Correlation	1	,949 <sup>*</sup>	,942 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)		,000	,000
	N	75	75	75
F1,1	Pearson Correlation	,949 <sup>*</sup>	1	,788 <sup>*</sup>
	Sig, (2-tailed)	,000		,000
	N	75	75	75
F1,2	Pearson Correlation	,942 <sup>*</sup>	,788 <sup>*</sup>	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	
	N	75	75	75

Fonte: Autoria própria.

Nota: \* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).